

2019-09

NOR : CESL1100009X

mercredi 27 mars 2019

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE

Mandature 2015-2020 – Séance du mercredi 27 mars 2019

LES JEUNES ET L'AVENIR DU TRAVAIL

Avis du Conseil économique, social et environnemental

présenté par

Mme Dominique Castéra, rapporteure

M. Nicolas Gougain, co rapporteur

au nom de la

section du travail et de l'emploi

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par lettre du Premier ministre en date du 23 juillet 2018. Le bureau a confié à la section du travail et de l'emploi la préparation d'un avis sur *Les jeunes et l'avenir du travail*. La section du travail et de l'emploi présidée par Mme Sylvie Brunet a désigné Mme Dominique Castéra et M. Nicolas Gougain comme rapporteurs.

AVIS

3

Introduction	4
I - L'AVENIR DU TRAVAIL : UN BESOIN DE SENS FACE AUX TRANSFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'ÉCONOMIE	8
A - Les transformations profondes du travail	8
1. Les transformations du marché du travail	8
2. Les conséquences sur la situation des jeunes	13
B - La perception des étudiantes et étudiants ainsi que des jeunes actifs ou actifs sur l'avenir du travail	23
1. Des attentes et des aspirations renouvelées	23
2. Les valeurs portées par la jeunesse dans le monde du travail	31
II - UNE AUTRE VISION DU TRAVAIL POUR CONSTRUIRE LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN	35
A - Améliorer l'accès au monde du travail et les parcours professionnels	35
1. Encourager l'embauche des jeunes en CDI	35
2. L'objectif d'une qualification pour toutes et tous	36
3. Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes	44
B - Vers un travail plus émancipateur et riche de sens	47
1. Faire confiance à la jeunesse	47
2. Améliorer la qualité de vie au travail	53
C - Mieux intégrer les objectifs de transformation économique, sociale et environnementale et accompagner les transitions	59
1. Sécuriser les parcours professionnels	59
2. Pour une initiative internationale en faveur de la justice sociale et climatique du XXI ^e siècle	61

DÉCLARATIONS/ SCRUTIN

63

ANNEXES

89

N°1 Composition de la section du travail et de l'emploi à la date du vote	90
N°2 Liste des auditionnés et auditionnées	92
N°3 Liste des personnalités rencontrées	95
N°4 Lettre du Premier Ministre	97
N°5 Présentation de la Consultation citoyenne sur les jeunes et l'avenir du travail	99
N°6 Bibliographie	105
N°7 Table des sigles	108

Avis

Présenté au nom de la section du travail et de l'emploi

**L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par
128 voix contre 1 et 28 abstentions**

LES JEUNES ET L'AVENIR DU TRAVAIL

Mme Dominique Castéra, rapporteure

M. Nicolas Gougain, co rapporteur

Introduction

En France, l'attachement au travail et la volonté de s'investir dans une activité rémunérée demeurent très forts. Près de 68 % des Françaises et des Français déclaraient en 2008, dans le cadre de l'enquête internationale « valeurs » (EVS), que le travail occupait une place très importante dans leur vie. Les jeunes actives et actifs de 18 à 29 ans étaient 70 % à s'exprimer dans ce sens.

La notion de travail recouvre cependant deux réalités. Le travail peut être principalement vécu comme une activité nécessaire voire contrainte pour se procurer des moyens d'existence ou comme un accomplissement voire comme une œuvre. Ces deux représentations sont loin d'être antinomiques et peuvent en partie se recouvrir. La "double vérité du travail"¹ tient à la fois en l'acceptation d'un sens objectif mesuré en termes salariaux et d'un sens plus subjectif, allant au-delà de la rémunération perçue, qui motive l'investissement individuel et collectif dans le travail : relations avec autrui, sentiment d'appartenance à un collectif, reconnaissance de la contribution de chacune et chacun à la société, autonomie dans la réalisation des tâches prescrites et non prescrites, réalisation de soi dans la réalité du travail vivant. Toutefois, pour que ces deux représentations puissent se recouvrir, il est nécessaire d'occuper un emploi ou d'exercer une activité à son propre compte.

Or, ces conditions ne sont pas toujours réunies. C'est l'évidence de cette expérience à laquelle se trouve confrontée la jeunesse lorsqu'elle entre dans la vie active. Pour nombre de jeunes, mais plus encore pour celles et ceux sans qualification ou dont la qualification est insuffisamment reconnue, l'injonction de l'emploi conduit à accepter les contrats précaires, le déclassement des diplômés, les risques professionnels inhérents à l'intensification des cadences, pour avoir une chance de trouver un travail.

De là un paradoxe apparent, les jeunes en emploi expriment, aujourd'hui plus qu'hier, un relatif optimisme au moins les premiers temps de leur vie professionnelle. En outre, de nombreuses et de nombreux jeunes refusent le modèle productiviste en rappelant que celui-ci compromet le maintien de conditions de vie civilisée sur terre² et cherchent avant tout à accorder leurs valeurs avec leur activité professionnelle.

Dans tous les cas, les attentes des individus vis-à-vis du travail comme activité, salariée ou non, mettent l'accent sur la question de son sens et de ses finalités, autant que comme moyen de réalisation personnelle³. Or, ces aspirations sont confrontées à plusieurs facteurs :

- une élévation globale du niveau de connaissances et de qualifications, grâce à la massification de l'accès à l'enseignement supérieur, sans que la structure

¹ Pierre Bourdieu, "La double vérité du travail", Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 114, pp. 89-20, 1996.

² Sur les effets prévisibles du réchauffement climatique, cf. GIEC, *Global Warming of 1,5°C, Special report*, 2018. Cf. Résolution du Conseil économique, social et environnemental suite à la publication du rapport du GIEC, octobre 2018.

³ Dominique Méda, TDC, 2018.²

- d'emploi ait suivi le rythme de ces évolutions, ce qui entraîne le déclassement de certaines et certains jeunes ;
- des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, malgré un niveau de qualification plus élevé des femmes et une constante progression du taux d'activité ;
 - un développement des emplois de service et une baisse des emplois dans l'industrie et le secteur primaire ;
 - une permanence du chômage de masse et une montée de l'emploi précaire ; la part des emplois à durée limitée progresse lentement et régulièrement aux dépens de celle des contrats à durée indéterminée ;
 - une économie plus dépendante des échanges internationaux et une structure d'emploi transformée par la mondialisation ;
 - une accentuation des redéploiements et restructurations d'activités, qui implique des mobilités accrues ;
 - une polarisation du système productif entre grandes entreprises donneuses d'ordre et plus petites entreprises sous-traitantes ;
 - une urgence à répondre aux enjeux environnementaux, qui appelle à une transformation profonde des modes de production et de consommation et donc du travail ;
 - une combinaison du traitement automatisé des données, des progrès de l'intelligence artificielle et de l'internet, à l'origine de changements multiples et profonds dans l'économie et la société.

Ces tendances affectent profondément le sens du travail dans toute la population. De surcroît, des enquêtes publiques révèlent le sentiment d'une détérioration de la qualité du travail⁴. Tout le monde n'est pas exposé de la même manière aux risques de la vie professionnelle. En particulier, les clivages entre qualifiés et non-qualifiés restent très forts.

La perception que l'on a du travail dépend également du facteur âge. En effet, le passage à la majorité civile pour les jeunes consiste pour certains et certaines à entrer dans une phase d'exclusion des minima sociaux, ceux-ci n'étant dans les faits pas ouverts aux moins de 25 ans. À cet égard, les conditions d'exercice de la première confrontation à l'expérience professionnelle sont plus précaires et méritent une attention particulière.

Les jeunes récemment entrés sur le marché du travail ou qui s'apprentent à le faire ne forment pas une catégorie homogène. En fonction de leur sexe, de leur origine sociale, de leur parcours scolaire, de leur qualification, de leur réseau et plus largement, de leur parcours de vie, leurs façons, à la fois théoriques et concrètes d'appréhender le travail, diffèrent. Certaines et certains parviennent mieux que d'autres à maîtriser les conditions de leur insertion professionnelle et à se ménager une part de choix. Les uns peuvent nourrir vis-à-vis du travail de fortes attentes qualitatives et existentielles alors que d'autres ne finissent par y voir qu'un gagne-pain. À cet égard, les compétences acquises et leur reconnaissance sont

⁴ Thomas Coutrot, « Travail et bien-être psychologique - L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », Document d'études, Dares, n° 217, mars 2018.

déterminantes car c'est d'elles, principalement, que les individus tirent les moyens d'un positionnement satisfaisant et prometteur sur le marché du travail.

Toutefois, le travail rémunéré ne recouvre pas toute l'activité. Les jeunes comme les moins jeunes sont souvent engagés dans des activités bénévoles ou de loisir qui pour eux font sens. Il existe bien sûr d'autres vecteurs d'épanouissement et de socialisation que la vie professionnelle et il est possible de se projeter dans l'avenir en considérant que le travail est essentiellement une source de revenus.

L'expérience du travail revêt néanmoins un sens très fort pour l'ensemble de la jeunesse en ce qu'elle offre un statut social et une intégration dans un collectif, à un double niveau. Le simple fait de travailler contribue pour le plus grand nombre, à matérialiser l'appartenance à la communauté la plus large par la participation à une utilité commune. Au XX^e siècle, les deux guerres et les périodes de reconstruction qui les ont suivies, ont contribué à renforcer cette représentation du travail comme l'un des fondements de notre organisation sociale. Le travail possède également une dimension collective plus concrète, celle des collègues, de la hiérarchie, du syndicat, du métier auquel il est possible de s'identifier. Il est, à ce titre, un vecteur de sociabilité, non pas exclusif, mais essentiel.

Or, la période d'accès à un premier emploi a connu un allongement significatif au cours des dernières décennies. De 20 ans en 1975, l'âge moyen d'accès à un premier emploi stable est passé à 27 ans aujourd'hui. L'étirement de ce moment transitoire qu'est la jeunesse, parcours d'acquisition progressive de l'autonomie, correspond à un allongement de la durée de la formation initiale qui se traduit dans une élévation du niveau des connaissances et des diplômes obtenus (de 16 ans pour les générations nées au début des années 1930, l'âge moyen de fin d'études atteint 21 ans pour celles nées après 1975). Toutefois, dans le même temps, les conditions d'insertion sur le marché du travail se sont dégradées depuis les années 1980 et plus fortement encore après 2008, les nouveaux entrants et entrantes passant plus de temps entre chômage et contrats courts avant de pouvoir se stabiliser dans l'emploi. Cette évolution affecte très fortement les moins diplômés mais sans épargner les jeunes qualifiés.

La manière dont cette jeunesse vit et envisage l'activité professionnelle dans un environnement très évolutif, constitue le cœur de la question posée au CESE par la saisine gouvernementale. L'analyse de la perception du monde du travail par les jeunes actives et actifs peut en effet contribuer à identifier des leviers de transformations positives tant en ce qui concerne l'accès au travail que les parcours professionnels et le rapport des individus à l'activité professionnelle.

Les auditions conduites par le CESE et les résultats de la consultation menée à l'invitation du Gouvernement montrent cependant à quel point cette perception a pris acte des transformations objectives intervenues dans le champ du travail. Face à la dégradation du marché de l'emploi, aux ruptures technologiques et aux mutations organisationnelles et écologiques, la jeunesse se préoccupe de l'avenir du travail et y attache beaucoup de sens (partie I). C'est pourquoi le CESE fait des propositions pour promouvoir une autre vision du travail afin de construire la société de demain (partie II).

Cette démarche s'inscrit aussi dans le contexte particulier du centenaire de l'OIT, organisation internationale qui entretient une proximité historique avec le CESE. L'avenir du travail est naturellement au centre de ses préoccupations alors que le nombre de travailleuses et de travailleurs pauvres comme le chômage, s'accroissent à l'échelle mondiale et qu'il n'a jamais paru plus urgent de procurer aux jeunes, les moyens d'intervenir sur le sens de leur travail.

*

*

*

I - L'AVENIR DU TRAVAIL : UN BESOIN DE SENS FACE AUX TRANSFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'ÉCONOMIE

A - Les transformations profondes du travail

Dans une population où le salariat représente plus de 88,5 % de la population active⁵, le sens généralement donné au travail est fortement déterminé par l'expérience d'avoir à trouver un emploi. Si les activités professionnelles non-salariées représentent également une part significative de la population active, cet avis porte essentiellement sur la population salariée.

Sur le marché du travail, au-delà du contexte économique, la demande est fonction d'une part, des besoins de la société, et d'autre part, par leurs choix techniques et organisationnels, des employeurs publics et privés. C'est pourquoi les facteurs de transformation du marché du travail s'analysent à partir de l'évolution des besoins sociétaux mais également des choix techniques et organisationnels des structures productives (1). Ces évolutions conduisent à un bilan nuancé de la condition des jeunes sur le marché du travail (2). Par ailleurs, l'accès au travail indépendant est souvent présenté comme une réponse à la jeunesse dans une société marquée par les remises en cause du statut salarial et la diffusion du modèle de plateforme de service (3).

1. Les transformations du marché du travail

1.1. ... en lien avec les évolutions de la société

Plusieurs études⁶ soulignent deux tendances d'évolution du marché du travail : une tertiarisation croissante et une relative polarisation des qualifications. La demande de travail est tirée par les secteurs des services aux personnes et aux entreprises. Si elle tend à augmenter chez les cadres, professions intermédiaires mais aussi chez les ouvrières et les ouvriers, elle croît également chez les employés, comme cela s'observe dans l'augmentation des effectifs d'aides à domicile ou d'assistantes et d'assistants maternels, emplois majoritairement occupés par des femmes⁷. En revanche, le nombre d'ouvrières et d'ouvriers non qualifiés est en diminution régulière.

⁵ TEF, édition 2016, Insee Références.

⁶ Charline Babet, « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », Dares Analyses, n° 3, janvier 2017, Dans le même sens, voir l'exercice de prospective conduit par France Stratégie, sur la base des statistiques de la Dares, Les métiers en 2022, 2015.

⁷ À titre d'exemple, 97,7 % des aides à domicile sont des femmes, Dares-Insee, données 2011.

Encadré 1 : valorisation du travail et reconnaissance des qualifications

Les approches historique, sociologique et économique doivent être croisées pour expliquer le degré inégal de reconnaissance des qualifications professionnelles selon les métiers⁸. Si le raisonnement économique conduit en principe à valoriser les compétences en raison de leur rareté, le besoin important de compétences dans certains métiers ne suffit pas à justifier que le travail y soit reconnu à sa juste valeur, ni que cette reconnaissance soit sanctionnée par un niveau de qualification et de rémunération déterminé.

Par exemple, les métiers de service à la personne font l'objet d'une demande qui tend à croître compte tenu du vieillissement de la population. Ils nécessitent des compétences identifiées, en particulier relationnelles, mais leur valorisation économique bute sur le sujet du financement de ces activités.

La reconnaissance des qualifications est aussi le fruit du rapport social qui se noue dans les différents secteurs de l'économie. Elle est plus forte et plus structurée dans les branches où les négociations des classifications et des niveaux de qualification qui leur correspondent sont actualisées.

En outre, la hiérarchie des métiers et donc les qualifications qui leur sont attachées, procèdent largement du poids de l'histoire et des représentations. Dans les métiers de services à la personne notamment, perdue une division genrée du travail intrinsèquement liée au modèle traditionnel de répartition des tâches entre hommes et femmes dans la sphère domestique. La modification de ces déterminants culturels implique une lutte contre les stéréotypes de genre qui a fait l'objet d'un précédent avis du CESE⁹.

Dans le prolongement de ces tendances, le scénario central de France Stratégie à l'horizon 2022 anticipait, des créations d'emploi dans des secteurs bien identifiés, essentiellement dans les métiers du tertiaire. Le scénario cible prévoyait un niveau un peu plus élevé de l'emploi industriel et un poste sur 6 dans les métiers du soin et de l'assistance aux personnes fragiles ; l'augmentation des services aux entreprises, dans l'informatique en particulier et dans les services publics ainsi que dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration, devait contribuer pour plus des deux tiers aux créations nettes d'emplois anticipées.

La tendance à une augmentation de l'emploi qualifié dans ces secteurs conduisait France Stratégie dans son exercice de prospective des métiers de 2015 à un relatif optimisme s'agissant de l'emploi des jeunes, dont le taux plus élevé d'accès à l'enseignement supérieur devait jouer en faveur d'une insertion plus rapide dans l'emploi créé. Les secteurs du numérique et ceux qui, particulièrement concernés par la transition écologique, comptent sur des compétences nouvelles, figurent parmi les pourvoyeurs d'emploi à destination d'une jeunesse attirée par de nouveaux métiers

⁸ Françoise Piotet, "Métier, classification, statut, compétence : la qualification en débat", Éducation et société, n° 23, 2009/1.

⁹ Cf. avis adopté par le CESE le 25 novembre 2014 sur *Agir pour la mixité des métiers* présenté par Patrick Liébus au nom de la section du travail et de l'emploi.

ou des métiers davantage tournés vers des objectifs donnant plus de sens à l'engagement dans le travail.

La mondialisation de l'économie pèse par ailleurs fortement sur l'évolution récente de la structure des emplois. Le réchauffement climatique et l'épuisement des ressources naturelles amènent et amèneront plus encore à l'avenir, des transformations des modes de production et de consommation, transformations revendiquées par une partie de la jeunesse qui se mobilise à travers les marches pour le climat et d'autres actions.

1.2. ... et l'évolution technique et organisationnelle

Mais la politique d'emploi des organisations publiques comme des entreprises, dépend aussi de choix technologiques et organisationnels qui sont effectués en fonction du rapport coût-bénéfice anticipé. Il n'est pas sûr que, dans ces domaines, les évolutions en cours soient particulièrement favorables à l'emploi.

Par exemple, les choix politiques et les contraintes budgétaires qui pèsent sur le secteur public conduisent à restreindre l'emploi dans les services publics. Si les besoins liés au vieillissement de la population et à la nécessité de mieux prendre en charge certaines maladies chroniques sont incontestables, les moyens financiers permettant d'y pourvoir dépendent pour partie de fonds publics ou de cotisations sociales. Ainsi, le secteur de l'aide à la personne repose-t-il sur le versement d'allocations ou de réductions de charges sur les bas salaires.

L'effet net des ruptures technologiques en termes de création d'emplois est incertain. Le débat très ancien du remplacement des femmes et des hommes par des machines est connu : la destruction d'emplois induite doit être rapprochée des créations d'emplois générés par ailleurs. Ce processus de destruction créatrice, inhérent aux révolutions industrielles successives, est encore à l'œuvre aujourd'hui. Par exemple, les effectifs de secrétaires occupant des emplois administratifs, connaissent une tendance baissière passant de 600 000 personnes environ au début des années 1980 à 450 000 en 2013, tandis que celui des ingénieurs et ingénieures de l'informatique et des télécoms n'a cessé d'augmenter passant de 50 000 à 350 000 personnes sur la même période. Mais l'effet macroéconomique net des ruptures technologiques sur l'emploi demeure difficile à apprécier à la fois en raison des limites à l'automatisation de certaines tâches et de l'importance des choix non technologiques pour l'avenir du travail.

En effet, si une certaine automatisation des métiers peut être attendue de la nouvelle vague d'innovations technologiques liées à la digitalisation, la robotisation et l'intelligence artificielle, nombre de tâches, en particulier dans les relations humaines de services, impliquent l'exercice d'un jugement et la prise en compte de situations particulières exprimées par le public. En outre, la tertiarisation qui multiplie les activités de service aux personnes comme aux entreprises a réduit la part des activités industrielles les plus automatisables, ce qui relativise encore l'idée d'une disparition du travail humain en termes quantitatifs.

Par ailleurs, la nature et le sens du travail peuvent être affectés par l'introduction des technologies nouvelles. Les effets qualitatifs de la transformation du contenu des métiers sont particulièrement visibles dans certains secteurs d'activité dont la

dimension de service s'est accentuée. C'est le cas de la banque, où à la suite de l'informatisation massive des services de traitement des opérations puis de l'introduction des distributeurs de billets, des guichets automatiques, des services en ligne et du paiement sans contact, la part des emplois susceptibles d'être automatisée n'a cessé de se réduire. Les études sur les conditions de travail montrent que les employés de banque étaient en 2013 dans 61 % des cas dans une situation appelant une réponse immédiate à une demande extérieure et qui ne relevait pas de l'application de consignes. Ce chiffre s'élevait à 35 % en 2005. Cette évolution, qui montre un recentrage du métier d'employé et d'employée de banque sur des tâches faisant davantage appel à une appréciation et une capacité de jugement personnelles, pourrait connaître une nouvelle étape avec notamment l'irruption de l'Intelligence Artificielle qui impactera à nouveau fortement le contenu même du travail.

Enfin, les décisions d'organisation du travail déterminent les choix d'automatisation et le degré de cette dernière. Des enquêtes montrent qu'une fois neutralisés les effets de taille et de structure liés à la composition sectorielle des économies nationales, certains pays sont plus robotisés que d'autres. Des emplois *a priori* automatisables peuvent l'être dans certains pays et dans d'autres non. Les paramètres non technologiques de l'organisation du travail apparaissent ainsi en relation avec des choix de société sur la nature des activités humaines.

Toutes les évolutions techniques possibles n'apparaissent pas souhaitables sur les plans éthique et politique¹⁰ et certaines peuvent poser un problème de compatibilité avec les enjeux environnementaux.

L'intelligence artificielle est souvent citée comme une technologie utile pour les professionnels de la santé dans la mesure où elle permet à des algorithmes de proposer une offre de soin à partir de données collectées. La garantie humaine cependant doit demeurer première, tant les paramètres de la décision dépendent de la situation singulière du malade appréhendée au-delà des données biologiques collectées. Ainsi, le Comité consultatif national d'éthique a-t-il recommandé de « *faire émerger des fonctions d'appui, faisant le lien entre le médecin et la machine, et permettant de faciliter la prise de recul du professionnel de santé et du patient face à la proposition thérapeutique algorithmique* ».

Certaines analyses insistent aussi sur les effets sociaux d'une organisation du travail faisant systématiquement appel au numérique et qui permet une externalisation de certaines activités de la part des entreprises, en les déplaçant soit sur les consommateurs et consommatrices, soit sur du travail digitalisé¹¹. Ce glissement des activités vers des formes variées de sous-traitance, implique la prolifération du travail gratuit ou d'un travail au contenu dégradé. La division extrême du travail, le stockage et le traitement de données collectées en masse mobilisent, en fait, un grand nombre de « petites mains ». Cette main-d'œuvre peut être employée dans le cadre du travail indépendant, échappant aux règles du salariat classique, ou sur des plateformes délocalisées et payées à moindre coût.

¹⁰ « IA et emploi en santé : quoi de neuf docteur », *Note de l'institut Montaigne*, janvier 2019.

¹¹ Les sciences sociales ont forgé le concept de « digital labor » pour mesurer les effets de la numérisation sur les activités professionnelles, cf. Antonio Casilli, *Qu'est-ce que le digital labor*, INA éditions, 2015.

Par ailleurs, l'utilisation croissante des moyens de communication entraîne une augmentation du nombre et du rythme des échanges électroniques sous toutes leurs formes, ce qui conduit à des situations d'interconnexion permanente. Ces changements qui altèrent la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle, ont conduit à des dispositions législatives pour réguler l'usage des outils numériques professionnels. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le droit à la déconnexion s'applique à tous les salariés et salariés et les entreprises devront engager une négociation afin de définir les modalités d'exercice de ce droit. Cette hyper connectivité et les changements qui en découlent, participent de l'accélération des temps, souvent pointés dans les ateliers relais menés lors de la consultation citoyenne. Ils sont également facteurs du développement de plusieurs maladies professionnelles et de risques psychosociaux.

1.3. Nouvelles formes de travail indépendant, entreprises-réseaux et perspectives radicales de transformations du travail

Le travail indépendant a connu une reconfiguration récente, consécutive à la mise en œuvre du régime du micro-entrepreneur en 2009. L'essor de la micro-entreprise doit cependant être relativisé car cette dernière est très souvent associée à la pluriactivité et au cumul du statut de travailleur indépendant avec d'autres statuts (salarié, demandeur d'emplois indemnisé, étudiant, retraité)¹².

Entre solution d'insertion professionnelle « faute de mieux » et opportunité de travail occasionnel pendant les études, l'attrait pour le travail indépendant chez les jeunes recouvre des réalités plurielles¹³. Ces dernières années, la coïncidence de ce régime simplifié de la micro-entreprise avec le développement de l'activité et de la demande de travail sur certaines plateformes numériques, a conduit nombre de jeunes actives et actifs à opter pour le statut de travailleur indépendant. Cette évolution a pu prendre appui sur une aspiration assez forte chez les 18-24 ans à l'exercice d'un travail indépendant¹⁴. Une étude du CREDOC fait apparaître une augmentation de l'activité rémunérée indépendante, exercée de manière occasionnelle, dans cette tranche d'âge. L'apparition des plateformes numériques dans le champ des transports de personnes ou de la livraison alimentaire a donné une forte visibilité à la dépendance de fait dans laquelle se trouvent de jeunes travailleuses et travailleurs censés intervenir comme de simples utilisatrices ou utilisateurs de ces plateformes. Outre des barèmes de prix fixés très bas par les plateformes, le contrôle de la qualité de la prestation prive généralement ces travailleuses et ces travailleurs de leur faculté à s'auto-organiser. Des jeunes initialement séduits par la possibilité de concilier ce type d'activité avec leurs études, se rendent compte après-coup que le choix de leurs horaires se trouve très contraint.

Néanmoins, les nouvelles formes d'activité générées par le développement de l'économie numérique semblent aussi séduire les jeunes pour elles-mêmes et pas uniquement dans la perspective d'accéder à des bribes d'emploi. Ce type d'activité est d'ailleurs, en proportion, plus importantes chez les diplômés du supérieur.

¹² Avis adopté par le CESE le 29 novembre 2017 sur *Les nouvelles formes du travail indépendant* présenté par Sophie Thiéry au nom de la section du travail et de l'emploi.

¹³ Sophie Thiéry, *ibid.*

¹⁴ Enquête « Conditions de vie et aspirations des Français », CREDOC, avril 2017.

Les plateformes de service de type Uber ou Deliveroo ne constituent sans-doute qu'une démonstration limitée du potentiel de transformation du travail que recèle le croisement des techniques numériques en réseau avec de nouvelles organisations du travail. De grandes entreprises misent aujourd'hui sur le développement d'une organisation « en réseau ouvert », bien au-delà des frontières classiques de l'entreprise. Dans des espaces collaboratifs virtuels, les salariés et la communauté élargie ne communiquent plus par l'intermédiaire de la hiérarchie mais s'adressent directement à ceux qui possèdent l'information. En rendant accessibles ses données (open source), une entreprise peut, en retour, bénéficier gratuitement de la « connaissance de la foule » selon une démarche collaborative nommée *crowdsourcing*. Ainsi, les échanges ne se font plus seulement au sein de l'entreprise, entre salariés, mais aussi avec l'extérieur et notamment avec les clientes et clients.

Certaines entreprises sont entrées dans un processus d'innovation ouverte, comme LEGO pour son service design qui communique sur de nouveaux projets avec une communauté de consommatrices et consommateurs. Des entreprises de technologie s'appuient sur des milliers de contributrices et contributeurs en ligne qui ne sont pas des collaboratrices et collaborateurs permanents et encore moins des salariés. D'autres ouvrent des plateformes sur la base de partenariats temporaires avec des *start-up*. Elles mobilisent ainsi des compétences externes dans le cadre de leur R&D. En France, des groupes comme ENGIE, la SNCF ou La Poste développent des programmes de travail avec des start-up en open innovation ou en incubation. Les entreprises les plus avancées dans ce processus ont déjà muté dans une organisation virtuelle. Le groupe pharmaceutique Innocentive, qui compte un millier de collaboratrices et collaborateurs dans le monde, s'appuie sur des « défis ouverts à tous » pour conduire des projets innovants¹⁵.

Ces organisations virtuelles et à distance portent en germe des modifications radicales des relations d'emploi, des systèmes de rémunération, voire de la notion même de travail.

2. Les conséquences sur la situation des jeunes

2.1. Une entrée dans la vie active de plus en plus difficile marquée par un clivage fort entre les jeunes qualifiés et non-qualifiés

Ces transformations de la structure de l'emploi ont des conséquences pour celles et ceux qui cherchent à entrer sur le marché du travail, et, en particulier, pour les jeunes sans qualification ou dont la qualification est peu reconnue. Elles conduisent à aggraver la polarisation des situations sur le marché du travail. Faute d'une première expérience significative, la qualification pour occuper un emploi s'apprécie en premier lieu par le niveau de diplôme obtenu. Parmi les jeunes de 15-24 ans ayant terminé leur formation initiale, le taux de chômage en 2018 était de 20,8 %¹⁶. Les chiffres du taux de chômage sont néanmoins très variables suivant le niveau de qualification ou le lieu où on réside (près de deux fois plus en zone urbaine sensible).

¹⁵ Salima Benhamou, Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030, France Stratégie, Document de travail, n° 2017-05.

¹⁶ Insee, enquête emploi, séries longues sur le marché du travail, 2018.

Tableau 1 : taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2017

(en %)

Niveau de diplôme	Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale	Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale	Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale	Ensemble
Sans diplôme, CEP, brevet	48,4	37,4	14,0	17,0
Bac, CAP, BEP	24,1	15,1	7,6	10,0
Bac +2 ou plus	8,8	5,1	4,2	5,2
Ensemble	17,8	12,00	7,6	9,4

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus.
Source : Insee, Enquête Emploi parue le 23 avril 2018.

Ces chiffres témoignent d'une difficulté à s'insérer dans l'emploi qui s'est aggravée ces vingt dernières années. Or, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), à partir du suivi de cohortes de jeunes par génération d'entrée sur le marché du travail, a mis en évidence une dégradation des conditions d'insertion, particulièrement sensible depuis 2008¹⁷. Alors que sur la cohorte suivie dans la base du CEREQ en 1998, 72 % des jeunes étaient en emploi cinq ans plus tard quelle que soit la forme de leur contrat, ceux de la génération de 2010 n'étaient plus que 62 % dans la même situation en 2015. Par ailleurs, le retour à la formation ou l'installation dans des difficultés durables d'accès à un emploi stable sont de plus en plus fréquents. La part des jeunes dont le parcours a été dominé par une situation où ils n'étaient ni en emploi ni en études ni en formation (NEET) est passée de 10 à 17 %, tandis que la part de celles et ceux qui ont pu accéder rapidement à une situation d'emploi en CDI, a chuté de 40 à 32 %. L'accès à un emploi stable passe par des situations d'emploi sous contrats à durée déterminée qui se renouvellent (ou pas) sur des durées de plus en plus longues, y compris pour les contractuels dans la Fonction publique. Dans ce contexte, les situations dans lesquelles l'évolution salariale n'est pas favorable sont plus fréquentes qu'auparavant.

Malgré un temps d'insertion plus long dans la vie active et un chômage en augmentation, les jeunes accèdent plus souvent à des fonctions plus qualifiées : alors que 29 % des jeunes de la génération 1992 avaient rejoint une profession et catégorie socioprofessionnelles (PCS) cadre ou profession intermédiaire cinq ans plus tard, 39 % des jeunes de la génération 2010 ont rejoint ces catégories en 2015. Ces tendances peuvent s'expliquer par une modification de la structure de l'emploi, comme par un accès plus important aux formations du supérieur.

¹⁷ Audition de Mme Epiphane et de Mme. Dupray, chercheurs au CEREQ.

Pour autant, ces évolutions favorables se sont aussi traduites par une dégradation perceptible de la valeur des diplômes du supérieur, qui ne s'observe pas chez les autres diplômés. L'évolution des salaires médians des diplômés de Master 2 et de doctorat (-200 euros), des écoles (-220), de Master 1 (-90) et de Licence 3 (-40) entre les générations 1992 et 2010 a été négative, alors que dans l'ensemble le salaire médian a progressé de 170 euros.

Le CEREQ a mesuré, à partir d'un tableau des correspondances entre la catégorie sociale et le diplôme, la situation de déclassement des jeunes des différentes cohortes suivies. Il en ressort une augmentation du déclassement observé pour les diplômés du supérieur, plus accentuée que pour l'ensemble de la génération observée : alors que 17 % de l'ensemble des jeunes de la génération 2010 étaient employés dans des métiers caractérisant un déclassement par rapport à leur niveau d'étude (soit 6 points de plus que pour les jeunes de la génération 1992), 28 % des jeunes diplômés du supérieur de cette même génération pouvaient être considérés comme déclassés (8 points de plus que pour la génération 1992). La situation est plus difficile pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes : les femmes ont 30 % de chances de moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer soit une profession intellectuelle supérieure soit une profession libérale¹⁸.

En définitive, ces indicateurs montrent une jeunesse globalement plus diplômée, qui accède plus souvent aux fonctions qualifiées mais dont la situation sur le marché du travail s'est dégradée. L'enjeu de l'accès à une qualification reconnue demeure premier. Si le diplôme reste protecteur face au risque de chômage, la valeur des diplômes du supérieur a diminué, à l'exception de ceux accessibles par des formations professionnelles courtes (Bac +2 ou licence professionnelle).

D'autres indicateurs, qui ne sont pas sans lien avec la situation des jeunes sur le marché du travail, révèlent des difficultés accrues sur d'autres éléments déterminants des conditions de vie. L'accès à un logement autonome s'avère de plus en plus difficile. 65 % des jeunes de la génération 2010 habitaient toujours chez leurs parents cinq ans plus tard, contre 49 % de ceux de la génération 1998. Les jeunes de 18-24 ans sont aussi la catégorie qui a l'indice de mesure des inégalités le plus élevé et dont le taux de pauvreté a le plus augmenté au cours de la décennie 2002-2012 passant de 17,6 % à 23,3 % (alors que le taux n'a progressé que d'un point pour l'ensemble de la population sur la même période)¹⁹.

2.2. Une première expérience du travail placée sous le signe de la nécessité

Pour beaucoup de jeunes, et plus encore celles et ceux en situation de précarité, le rapport au travail demeure placé sous le signe de la nécessité. C'est le cas pour de nombreux étudiantes et étudiants sans aide familiale, en raison de bourses

¹⁸ Source : étude du CEREQ, « Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois de cadres une égalité trompeuse », Bref, n° 359, octobre 2017.

¹⁹ Source : France Stratégie, « Jeunesse, vieillissement : quelles politiques ? », octobre 2016.

attribuées sur des critères sociaux parfois inadaptés et qui ne permettent pas toujours de répondre aux besoins ni de couvrir le coût de la vie étudiante²⁰. Plus d'une étudiante ou un étudiant sur deux est obligé de se salarier pendant ses études, ce qui doit être mis en relation avec le taux d'échec élevé dans le 1^{er} cycle universitaire²¹. Mais c'est aussi le cas des jeunes sortis du système scolaire et universitaire sans ressources familiales. Le système éducatif comme celui des aides sociales ne permettent pas de limiter la reproduction des inégalités sociales.

Pour ces jeunes, trouver un travail est le seul moyen de bénéficier de filets sociaux. En effet, il existe de nombreuses barrières d'âge excluant les jeunes du droit commun²². Par exemple, le RSA n'est aujourd'hui pas ouvert pour les jeunes de moins de 25 ans. De plus, le RSA-jeunes n'est accessible qu'aux jeunes ayant travaillé deux ans sur les trois dernières années.

Face à ces difficultés, les dispositifs d'accompagnement ciblé des jeunes vers l'emploi et l'autonomie (a) ainsi que des dispositifs de formation en alternance (b) sont régulièrement présentés comme des solutions adaptées. Si l'évaluation de ces politiques publiques montre les effets positifs d'un accompagnement des jeunes bénéficiant d'une mise en situation professionnelle, elle souligne aussi que leur montée en charge bute sur des problèmes de financement et de moyens humains nécessaires à leur mise en œuvre.

(a) L'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie

Les actions de prévention de risques de décrochage lors du passage à l'âge adulte sont particulièrement nécessaires dans un contexte de dégradation d'accès à l'emploi et à l'autonomie pour les jeunes. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels contient des dispositions visant à instaurer une relation contractuelle d'accompagnement entre les jeunes concernés et le service public de l'emploi. Le parcours d'accès contractualisé à l'emploi et à l'autonomie (PACEA) doit pouvoir être mis en œuvre pour chaque personne concernée, grâce à l'accès aux conseils en évolution professionnelle. Conçu comme une boîte à outils pour l'accompagnement des jeunes, le PACEA se traduit par une relation contractualisée entre l'État et les jeunes animée par les conseillers en évolution professionnelle. Mais les montants alloués aujourd'hui au PACEA sont encore insuffisants et le versement de l'allocation est limité à trois fois le montant du RSA par jeune sur une année. Or, l'absence de ressources constitue l'un des principaux freins à l'insertion des jeunes et ne permet pas de construire un parcours d'accès à un logement ou d'accéder à d'autres droits sociaux.

Les conseils en évolution professionnelle sont en principe positionnés auprès des missions locales pour les primo-demandeurs d'emploi. Ils ont la charge d'établir des

²⁰ Si l'expérience d'un revenu minimum étudiant, le cas échéant versé en contrepartie d'un engagement citoyen ou associatif, est tentée par certaines communes, dans le cadre de leur politique municipale d'aide sociale, cela relève encore d'initiatives locales.

²¹ Selon une étude de la Fage, « Des galères en milieu étudiant », août 2017.

²² Célia Vérot et Antoine Dulin, *Arrêtons de les mettre dans des cases ! Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse*, rapport remis au Premier ministre en mars 2017, en particulier l'annexe 1, p. 163.

liens avec les partenaires les mieux identifiés pour répondre aux problèmes de chaque jeune en lui fournissant une solution individualisée.

Les dispositifs de formation professionnelle et les Écoles de la 2^{ème} chance financés par les Régions ou les Établissements publics pour l'insertion dans l'emploi (EPIDe) peuvent aussi constituer des réponses en termes de formation de complément aux apprentissages théoriques ainsi qu'à un certain nombre de compétences sociales pour les décrocheuses et les décrocheurs. Mais le nombre de places dans ces structures reste limité²³.

Par ailleurs, l'entrée dans le dispositif d'insertion professionnelle que constitue la Garantie jeunes ouvre droit à une allocation dont le montant est légèrement inférieur au RSA, liée à l'accomplissement d'obligations de formation et de suivi par les équipes des missions locales. Encore ce dispositif n'est-il réservé qu'aux jeunes en situation de « grande vulnérabilité », définis comme les personnes qui ne sont ni en emploi ni en formation (Neets) et dont les ressources propres ne dépassent pas le plafond du RSA, qui ont quitté le domicile des parents et sans aide de leur part. Bien qu'une marge d'appréciation sur la sélection des bénéficiaires soit laissée aux missions locales en charge de la gestion de cette politique, il est clair que les critères d'accessibilité à la Garantie jeunes ne permettent pas de couvrir les difficultés de l'ensemble de la jeunesse sur le marché du travail, même relativement démunie.

Plusieurs études montrent l'importance de l'accompagnement qui s'effectue au sein des missions locales. Celles-ci prennent actuellement en charge environ 570 000 jeunes qui sont suivis et orientés vers différents dispositifs d'insertion, parmi lesquels les diverses formes de contrats aidés (environ 220 000 jeunes en 2015, soit plus des 2/3 du volume global de ce type de contrat)²⁴. Le changement de politique du Gouvernement sur les contrats aidés se traduisant par leur baisse significative, l'enjeu devient pour les missions locales de proposer à ces jeunes, les dispositifs adaptés qui demeurent, soit la Garantie jeunes, soit l'accès à une formation professionnelle ou d'alternance.

L'accompagnement prend souvent un caractère global pour des personnes dont les liens avec la famille se sont distendus, voire rompus, et qui ne peuvent en attendre aucune aide. Au sein du dispositif Garantie jeunes, les moyens d'accompagnement social pour aider à trouver un logement, accéder aux soins ou combler des dettes accumulées sont étudiés en même temps que ceux consacrés à l'accès à l'emploi. Le principe d'une médiation active renforcée auprès des jeunes concernés s'est traduit par l'adjonction de conseillères et de conseillers Garantie jeunes, parfois recrutés dans la profession des travailleuses et travailleurs sociaux, au sein des équipes des missions locales. Toutefois ce besoin d'accompagnement n'est en

²³ Aujourd'hui les EPIDe comptent 3 500 volontaires admis, 2 715 places. Le CESE a demandé dans son avis de 2009 le développement de ces structures. Il comptait alors 2 100 places. Cf. avis adopté par le CESE le 14 janvier 2009 sur « *Défense 2^{ème} chance* », *Bilan et perspectives* présenté par Françoise Geng au nom de la section du travail et de l'emploi.

²⁴ Pour un bilan complet de ces dispositifs, Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner, Philippe Zamora, L'insertion professionnelle des jeunes, Rapport à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, préparé en concertation avec le groupe de travail composé des représentantes et représentants de huit organisations patronales et syndicales ainsi que de quatre organisations de jeunesse, Dares, France Stratégie, janvier 2017.

aucune manière synonyme d'une demande d'assistance, à la fois en raison de la philosophie du dispositif adopté et des attentes des jeunes concernés.

En effet, pour « *rendre effectif le droit à une première expérience professionnelle* » conformément à la recommandation du Conseil de l'UE du 23 avril 2013, le dispositif français a été complété d'une allocation pour tous les jeunes qui n'étaient pas encore inscrits dans un contrat d'insertion particulier. La Garantie jeunes reste en continuité avec une ligne politique écartant tout revenu d'assistance pour les jeunes de moins de 25 ans, dès lors qu'elle vise à trouver un travail aux jeunes accueillis au sein des missions locales. Selon un rapport de la DARES de novembre 2016, environ 70 000 jeunes en métropole et 20 000 dans les DOM étaient éligibles au dispositif, auquel il convenait d'ajouter 20 000 personnes en passe de devenir éligibles en raison d'une formation ou d'un emploi qui se terminait sans ouverture de droit à l'assurance chômage ou au RSA jeune. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a permis, après la généralisation du dispositif au 1^{er} janvier 2017, d'atteindre le nombre de 76 154 jeunes en accompagnement selon la Dares²⁵. Le nombre de NEETS privés de soutien familial (jeunes placés dans leur enfance, en rupture familiale, issus de ménages à très faible revenu) particulièrement exposés à la pauvreté, s'élèverait à 190 000 personnes²⁶. Les difficultés inhérentes au repérage des jeunes décrocheuses et décrocheurs ont été identifiées. Le plan pauvreté annoncé en 2018 alloue pour 2020 20 millions d'euros supplémentaires aux missions locales pour le repérage de ces jeunes.

Pour les jeunes éligibles à ce dispositif, il ne fait guère de doute que le travail est un enjeu de toute première importance. Ils et elles se disent plus particulièrement sensibles au fait de trouver à la mission locale l'assurance d'obtenir des rendez-vous réguliers pour bénéficier d'un véritable droit à l'accompagnement, si possible individualisé²⁷. Ils et elles souhaitent que la mission locale leur propose, dans l'ordre de préférence, une action de formation, une proposition d'offre d'emploi, une proposition de stage, une aide pour se déplacer, toutes propositions qui viennent au premier rang de leurs attentes et restent en lien direct avec l'enjeu de recherche d'emploi. Mais la qualité de la prestation de service de la mission locale semble dépendre à leurs yeux, en tout premier lieu, du suivi régulier dont ils ou elles bénéficient pour trouver un travail, cela pouvant passer par la résolution de problèmes concrets d'ordre social ou sanitaire²⁸.

²⁵ Rapport final d'évaluation de la Garantie Jeunes, Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie jeunes, février 2018.

²⁶ Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner, Philippe Zamora, *op. cit.*

²⁷ Résultats de l'enquête auprès des jeunes de la mission locale de Marseille, septembre 2018.

²⁸ Parmi les problèmes auxquels les jeunes sont confrontés en termes de santé, un accès insuffisant aux soins dentaires et la difficulté à se sortir de conduites addictives sont connus, *cf.* Odile Ozan, Pierre Philippe, Geoffroy de Vienne, Engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives, Plateforme RSE, France Stratégie, janvier 2018.

Dans le même sens, l'atelier participatif de la mission locale qui s'est tenu à Marseille dans le cadre de la consultation menée par le CESE confirme que, pour ces jeunes, « le sens et l'intérêt du travail » ne font guère de doute. Pour celles et ceux qui s'y sont exprimés, trouver un travail est le moyen de régler des problèmes personnels immédiats tels que l'accès au soin ou la résorption de dettes.

Il ressort de ces observations que les missions locales apportent une offre renforcée d'accompagnement, qui répond aux besoins de stabilisation de jeunes en situation de grande vulnérabilité. Une évaluation a montré que les effets quantitatifs de la Garantie jeunes étaient plus significatifs sur l'emploi durable, défini comme l'emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois²⁹, que sur l'emploi précaire. L'ensemble des actrices et acteurs du dispositif semble ainsi se mobiliser pour que cet outil d'intermédiation sur le marché du travail permette d'obtenir, non seulement un placement quelconque, mais un emploi durable offrant une réelle perspective de s'autonomiser.

Les enquêtes plus qualitatives ont confirmé que les personnes suivies présentent des caractères de vulnérabilité qui justifient un suivi particulier, notamment sur les plans social, sanitaire et financier. Mais elles montrent aussi que, bien que le public des « ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation » (Neets) soit défini négativement, les personnes concernées ont le plus souvent connu une trajectoire marquée par des expériences de travail rarement concluantes mais néanmoins significatives, d'autant plus qu'elles s'étaient déroulées dans des métiers difficiles. C'est pourquoi les conseillères et conseillers des missions locales doivent adapter leur accompagnement en réponse, moins à un déficit de socialisation par le travail qu'à des conditions d'entrée sur le marché du travail beaucoup plus difficiles pour les catégories ciblées par le dispositif.

Le dispositif de la Garantie jeunes connaît cependant des limites qu'il convient de souligner. En effet sa durée limitée (un an renouvelable une fois pour 6 mois) et son caractère ciblé uniquement vers l'insertion professionnelle tendent encore aujourd'hui à exclure les jeunes les plus éloignés et les plus vulnérables. Par ailleurs, bien que le dispositif soit présenté aujourd'hui comme un droit (*cf.* art. L. 5131-6 du code du travail), celui-ci demeure lié à l'engagement individuel dans un parcours contractualisé et n'est pas systématiquement proposé à l'ensemble des jeunes qui répondent aux critères d'accès.

(b) La formation en alternance : avantages et limites

Pour les jeunes, les formations par alternance représentent aujourd'hui un accès à l'emploi dans le cadre d'une formation qualifiante qui accroît les chances d'insertion dans un emploi durable³⁰.

Afficher sa connaissance et son expérience du monde professionnel est présenté comme un impératif pour attester d'un certain niveau de compétence et trouver un emploi. C'est pourquoi les cursus scolaires intègrent des périodes de plus en plus tôt.

²⁹ Mathilde Gaini, Marine Guillermin, Solène Hilary, Emmanuel Valat, Philippe Zamora, « Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie jeunes », *Travail et emploi*, janvier-mars 2018.

³⁰ Dominique Abriac, Roland Rathelot, Ruby Sanchez, "L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles", INSEE Références, 1^{er} septembre 2009.

Au-delà, les pouvoirs publics encouragent aujourd'hui la formation en alternance comme une voie d'insertion professionnelle efficace pour les jeunes.

Les formations en alternance les plus communes s'effectuent en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Il est marquant de constater que ces deux types de formation tendent aujourd'hui à se rapprocher dans leur public et leur finalité d'insertion. En effet, l'apprentissage était à l'origine une voie de formation professionnelle donnant accès principalement au CAP et au BEP, diplômes qui constituaient des qualifications reconnues pour occuper un poste, le plus souvent dans l'industrie ou l'artisanat. Mais l'apprentissage concerne aujourd'hui un public bien plus large. Au niveau du secondaire, les élèves et leur famille privilégient le choix de l'enseignement général au détriment du choix de l'apprentissage pour les niveaux IV et V de formation. Ce dernier tend en revanche à se développer dans les formations du tertiaire et du supérieur, comme une solution pour accéder à un premier emploi, sans que les débouchés soient toujours bien assurés.

Parallèlement, les contrats de professionnalisation conçus à des fins d'insertion pour des publics de demandeurs d'emploi, afin d'obtenir des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle, attirent pour une part importante des jeunes en quête d'une première expérience leur permettant de mettre un pied dans la vie professionnelle.

Significativement, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui comporte de nombreuses dispositions visant à la réforme du système de formation par alternance, a étendu la possibilité d'entrer en contrat d'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans dans le cadre de plusieurs expérimentations régionales. La même loi a unifié les prélèvements destinés au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage au sein d'une contribution unique (CUFPA). Les taux d'insertion dans l'emploi de ces formations sont dans l'ensemble bons, une fois obtenus les diplômes préparés en apprentissage. Mais une part importante des élèves engagés sur la voie de l'apprentissage abandonnent faute d'avoir pu trouver un contrat et un tiers des apprentis ne restent pas chez leur employeur. Partant d'un niveau d'environ 430 000 apprentis au début des années 2010, le plan de relance de l'apprentissage lancé en 2014 prévoyait un objectif de 500 000 apprentis en comptant sur de nouvelles mesures d'exonération de charges.

Après une période de diminution du nombre annuel des recrutements en apprentissage, ce chiffre s'est élevé à 294 800 en 2017. Cette hausse a cependant été soutenue surtout par l'extension progressive des âges d'accès à l'apprentissage, qui avait d'abord été ouvert pour les 26-30 ans à titre expérimental dans plusieurs régions et par un effort récent des employeurs publics³¹. Ainsi la morphologie de l'apprentissage évolue sensiblement. Les apprentis sont de plus en plus âgés et diplômés, en quête de solutions en termes de formation qualifiante et/ou d'insertion dans l'emploi. Même dans les filières traditionnelles de l'apprentissage, un bac pro ou un bac +2 protège désormais davantage contre le risque de chômage.

³¹ Élise Pesonel, « L'apprentissage en 2017 - Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans », Dares Résultats, n° 046, octobre 2018.

Les difficultés des candidats à l'apprentissage pour trouver un employeur, mais aussi celles des employeurs pour trouver des candidats dans certaines filières sont connues. Les taux de rupture des contrats d'apprentissage sont particulièrement élevés chez les plus jeunes et sont plus souvent synonymes d'abandon définitif de la filière que chez les plus âgés. Sur le plan financier, l'effort national pour l'apprentissage était de 8,2 Mds d'euros en 2015, les entreprises contribuaient par la taxe d'apprentissage à hauteur d'1,2 milliard, et au titre des salaires versés pour 2,6 milliards. Sur le plan humain, la revalorisation de l'image des filières d'enseignement professionnel et la formation de suffisamment de maîtres d'apprentissage et de tuteurs sont également nécessaires pour que l'orientation vers l'enseignement professionnel ne se fasse pas par défaut, en particulier dans le secondaire, et que les entreprises s'engagent davantage à recruter.

Excepté une diminution sensible liée à la crise de 2008, les contrats de de professionnalisation ont tendance à se développer, atteignant près de 195 300 personnes en 2016, parmi lesquelles 3/4 ont moins de 26 ans. Près de la moitié des bénéficiaires sont titulaires d'un bac +2. Si le temps de formation dédié aux salariées et salariés sous contrat de professionnalisation visant un diplôme du supérieur se rallonge, les formations courtes permettant de préparer un CQP sont plus fréquentes pour les personnes en recherche d'emploi avant d'entrer dans le dispositif. Le succès des contrats de professionnalisation demeure néanmoins, comme dans le cas de l'apprentissage, fortement dépendant de la situation générale d'un marché de l'emploi dégradé pour les jeunes. Il permet désormais à un plus grand nombre d'étudiantes et étudiants de financer une formation supérieure tout en améliorant leur chance d'accéder à une qualification valorisée sur le marché du travail. Mais dans le même temps, les contrats de professionnalisation sont de moins en moins souvent conclus sous forme de CDI.

Ainsi, les différents types de formation en alternance tendent à devenir des voies d'insertion pour des publics déjà diplômés, ce qui n'est pas sans susciter quelques interrogations sur l'effet d'aubaine que peut constituer la disponibilité d'une main-d'œuvre importante de jeunes diplômés, certes encore en cours de qualification, mais employés à moindre coût. Les citoyennes et citoyens qui se sont exprimés lors de la consultation organisée par le CESE, s'ils approuvent les formations en alternance, soulignent aussi que les employeurs devraient eux-mêmes s'investir davantage dans ce type de formation pour que celles-ci puissent se traduire par un réel contrat de confiance entre les deux parties.

La montée en puissance des dispositifs de formation en alternance paraît d'autant plus nécessaire que les solutions mises en œuvre par les missions locales pour venir en aide à une jeunesse en difficulté d'insertion sont plus limitées depuis le changement de politique sur les contrats aidés. L'accès à l'apprentissage de jeunes en difficultés d'insertion suppose néanmoins de lever un certain nombre d'obstacles ce qui justifie des efforts particuliers, en particulier pour trouver des employeurs dans

l'entourage des personnes concernées³². L'encouragement de l'alternance trouve cependant des limites. L'augmentation des contrats en alternance actuellement observée ne compensant qu'assez faiblement la diminution des contrats aidés³³.

*(c) Des changements fréquents d'employeurs et de métiers
avant de se stabiliser dans l'emploi*

Après avoir trouvé un premier emploi, la condition des jeunes sur le marché du travail est loin d'être assurée : le degré de satisfaction tiré d'un premier travail, les ruptures de contrats facilitées et le fait que les accès à l'emploi se concrétisent de plus en plus fréquemment par des contrats courts et de l'intérim impliquent que les changements d'employeurs deviennent de plus en plus fréquents. Beaucoup de ces mobilités sont contraintes et sans doute douloureuses, tant l'investissement dans l'effort de formation pour acquérir une qualification professionnelle dans un métier donné est important.

Il est marquant de relever que 45 % des jeunes débutantes et débutants n'occuperaient pas un emploi dans le métier pour lequel ils auraient été formés³⁴. Cela s'explique sans doute par le fait que nombre d'entre elles ou eux ont préféré faire le choix de formation généraliste et peu professionnalisante. Les travaux menés par le CEREQ ou l'INSEE sur le lien entre formation initiale et emploi montrent que l'adéquation formation-emploi est loin d'être systématique : moins d'un jeune sur deux exerce un métier en lien direct avec sa spécialité de formation. En tout état de cause, il n'est guère étonnant que du côté des jeunes débutantes et débutants une incertitude importante règne en début de carrière sur les suites de la vie professionnelle.

Par ailleurs, les chiffres montrent que les changements de métiers sont plus fréquents en début de carrière. Ils concerneraient un tiers des 20-29 ans³⁵. Il ne faut cependant pas déduire une relation de cause à effet de cette observation : le changement de métier est aussi plus fréquent pour les personnes en contrat à durée limitée. Il intervient également plus souvent pour les métiers qui mobilisent des compétences transversales et transférables. Un ou une jeune titulaire d'une qualification professionnelle en électricité ou en électronique pourra l'utiliser pour rejoindre d'autres domaines professionnels. C'est moins souvent le cas pour des métiers faisant appel à des compétences très spécifiques. Ainsi par exemple, dans les secteurs où les professions sont réglementées comme la santé ou l'administration publique, les changements de métiers sont moins fréquents.

³² Élise Pesonel, "Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage? Les enseignements de l'évaluation d'un programme expérimental", Dares analyses, n° 36 mai 2017.

³³ Marie Rey et alii. "Les dispositifs spécifiques d'emploi aidé et de formation au 1^{er} trimestre 2018. Forte baisse des effectifs en emploi aidé et en formation", Dares indicateurs, n° 25, juin 2018.

³⁴ Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner, Philippe Zamora, *op. cit.*

³⁵ Bertrand Lhommeau, Christophe Michel, « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés? », Dares Analyses, n° 49, novembre 2018.

Les caractéristiques sectorielles de l'emploi ainsi que la prédominance des contrats à durée limitée expliquent pour une large part une plus grande mobilité professionnelle chez les jeunes. Cependant, les observations qualitatives, y compris chez les professionnels de l'intérim, nuancent fortement le mythe d'un goût de la jeunesse pour le changement³⁶.

L'incertitude croissante des trajectoires individuelles en première partie de carrière justifie une politique publique de sécurisation professionnelle effective pour les jeunes et notamment un accès à une formation réellement qualifiante dans des périodes de transition plus fréquentes d'un métier à un autre. À cet égard, il importe qu'ils puissent bénéficier au plus tôt des possibilités de formation que leur offre le nouveau compte personnel de formation. À ce stade néanmoins, l'abondement du compte personnel de formation est lié aux droits qui s'acquiert dans l'emploi. Les primo-demandeurs d'emploi ne disposent d'aucun crédit sur leur compte, tandis que les demandeurs d'emploi qui n'ont pu cumuler suffisamment de droits à la formation ne peuvent bénéficier que de manière très limitée de ce nouveau dispositif.

B - La perception des étudiantes et étudiants ainsi que des jeunes actives ou actifs sur l'avenir du travail

1. Des attentes et des aspirations renouvelées

1.1. Une vision lucide et relativement « optimiste » de l'avenir professionnel

L'opinion que les jeunes se font de l'avenir du travail est fortement liée à la situation dans laquelle elles ou ils se trouvent sur le marché de l'emploi. L'enquête la plus complète à la fois en raison de la taille de l'échantillon et des variables prises en compte est celle du CEREQ, mais elle a été réalisée à partir des réponses de jeunes interrogés cinq ans après leur sortie de formation. À ce stade de leur parcours, les jeunes ont connu des périodes d'emploi, fussent-elles à éclipse, dont elles/ils mesurent à la fois les difficultés et les opportunités. L'agrégation de points de vue très variés à ce stade de l'insertion professionnelle permet de saisir une vision d'ensemble, qui n'est pas celle de jeunes dont le parcours dans la vie active commence à peine ou n'a pas encore commencé.

Par exemple, elle ne saurait rendre compte de l'opinion formulée par des jeunes qui aujourd'hui manifestent leur opposition à l'encontre de modèles de production incompatibles avec les enjeux environnementaux des ressources naturelles. Cette opinion doit être vue comme le signal d'un renouvellement des aspirations de certains jeunes qui aspirent à placer l'humain et l'environnement au cœur de leur activité professionnelle. Il en est ainsi des appels à la grève des « vendredis pour le futur » lancés par des jeunes lycéennes et lycéens à travers le monde, qui invitent à un changement radical de paradigme dans les modèles de production.

³⁶ Audition devant la section du travail et de l'emploi de Dominique Turcq, président de Boostzone, le 5 décembre 2018.

(a) Une vision "optimiste" du travail en début de vie professionnelle qui tranche avec une détérioration des conditions d'accès à l'emploi depuis 2008

Les données les plus récentes de l'enquête Générations du CEREQ font apparaître, chez les jeunes sortis de formation en 2010, une perception relativement positive de leurs situation et perspective d'emploi cinq ans plus tard, en complet décalage avec la dégradation de leur position sur le marché du travail depuis le début de la crise économique en 2008. Ces jeunes sont en effet sensiblement plus nombreux que celles et ceux des générations précédentes à dire qu'elles/ils se réalisent professionnellement (88 % contre 66 % de celles et ceux interrogés en 1997. Elles/ils ne sont que 24 % à s'estimer mal payés en 2015 contre 34 % en 1997.

Leur optimisme vis-à-vis de leur avenir professionnel s'est également accru (73 % en 2015 contre 62,5 % en 1997), de même que leur sentiment d' "être utilisé à son niveau de compétences ou au-dessus" (73 % contre 69,5 %). Ces appréciations positives se maintiennent quelle que soit la nature du contrat et pour les différents niveaux de diplômes.

Le CEREQ a avancé plusieurs hypothèses pour tenter d'expliquer ce paradoxe apparent :

- une intériorisation de l'éclatement de la norme d'emploi par les générations les plus récentes : le fait d'occuper un emploi même précaire est, dans un contexte de chômage élevé, vécu positivement et un enchaînement de CDD peut, dans les premières années de la vie professionnelle, apparaître comme normal ;
- une plus grande confiance dans l'avenir portée par un capital scolaire accru ;
- des possibilités de reconversion et de réorientation plus importantes que pour les générations précédentes.

(b) Une vision de la carrière professionnelle propre au moins de 30 ans

Certains résultats de l'enquête en ligne de la CFDT « Parlons travail » peuvent être rapprochés des constats du CEREQ sur l'état d'esprit des jeunes actives et actifs. Les 15-29 ans sont plus nombreux que les plus âgés à adhérer à une vision non statique de la carrière professionnelle. 60 % envisagent de changer de métier au fil de leur carrière; 47 % envisagent de changer fréquemment d'employeur pour progresser. Plus les personnes interrogées sont âgées, plus elles envisagent une carrière sans chômage. Toutefois, cette représentation positive d'une carrière faite de changements successifs, intégrant des périodes de chômage est en lien assez étroit avec le niveau de diplôme. Les mieux préparés à affronter un marché du travail changeant envisagent comme normales les perspectives de reconversion. À l'inverse, plus le niveau de diplôme est bas, plus l'aversion au risque de chômage est forte.

Les résultats des enquêtes déclaratives sont souvent d'interprétation délicate. Dans le cas présent, les personnes valorisent-elles spontanément la mobilité dans une carrière ou intègrent-elles ce qu'elles considèrent comme la norme d'emploi qui leur est durablement promise? L'enquête « Parlons travail » identifie aussi, à côté de la majorité d'optimistes, une forte minorité de « résignés » (35 %) qui estiment ne pas avoir de carrière mais seulement un « boulot » tandis que d'autres enquêtes d'opinion

font apparaître que plus de la moitié des actifs de moins de 35 ans interrogés privilégient la stabilité dans l'emploi et dans l'entreprise³⁷.

L'exploitation des résultats de l'enquête qualitative SPREW conduite dans six pays européens dont la France en 2006-2008 par Dominique Méda et Patricia Vendramin³⁸, corrobore les constats précédents mais sans leur apporter la même tonalité positive : le rapport au travail des jeunes générations tendrait à évoluer d'un modèle d'enracinement dans le métier et l'entreprise à un modèle de cheminement à travers différentes étapes. Selon ces deux chercheuses, cette évolution résulterait principalement d'une adaptation aux nouvelles contraintes du marché du travail (emploi de durée limitée, périodes de chômage) les jeunes devenant « habitués aux risques » et apprenant à les gérer. La relation d'une partie des jeunes salariés à leurs employeurs s'en trouverait également transformée : le lien avec l'entreprise se relâche et les jeunes salariés tendent à se projeter dans des parcours plus opportunistes, toujours prêts à saisir les occasions d'améliorer leurs conditions d'emploi et de travail³⁹.

1.2. Une recherche de sens et de reconnaissance au travail très présente en début de vie active mais qui peut être rapidement déçue

Les résultats, pour la France, du Programme international d'enquêtes sociales (PIES) de 2015, dans son volet « sens du travail »⁴⁰, relativisent l'hypothèse d'une spécificité des jeunes générations dans leur rapport au travail. Au regard des aspirations professionnelles, les plus jeunes actives et actifs se distinguent peu de leurs aînés : l'intérêt du travail et la stabilité de l'emploi sont très valorisés dans toutes les tranches d'âge, de même que la sociabilité que permet l'emploi. Le travail exercé est perçu de manière très positive bien qu'il soit aussi majoritairement considéré comme insuffisamment reconnu.

Cependant, la propension globalement minoritaire à considérer son travail comme un simple gagne-pain est plus fréquente chez les personnes les moins diplômées et chez celles de moins de 35 ans qui constituent aussi les catégories qui connaissent de plus grandes difficultés d'accès à l'emploi stable. L'enquête « Valeurs » (EVS) avait abouti en 2008 à des conclusions assez proches pour une partie significative de la jeunesse. Bien que considérée comme importante par les jeunes de 18 à 30 ans, la valeur travail semblait pour eux moins centrale : 27 % seulement des jeunes interrogés en France, contre 42 % pour l'ensemble de la population estimaient que « *le travail devrait toujours passer en premier* ». Ils étaient aussi un peu moins nombreux à considérer que « *pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail* » (70 % contre 78 %).

³⁷ Note de l'opinion, Le Pouvoir des Idées, janvier 2019.

³⁸ <http://www.issp-france.fr/enquete/sens-du-travail-2015/>.

³⁹ Dominique Méda, Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, 2013.

⁴⁰ <http://www.issp-france.fr/enquete/sens-du-travail-2015/>.

Une recherche quantitative et qualitative réalisée en 2008 par Béatrice Delay, chercheuse au Centre d'études de l'emploi, a mis en évidence une évolution du rapport au travail au fil du temps⁴¹. Chez de nombreux jeunes actives et actifs, la relativisation de la place centrale du travail et le repli sur la sphère privée résulteraient en partie d'un décalage entre des attentes initialement élevées et l'expérience ultérieure d'une faible satisfaction dans l'emploi.

L'enquête « conditions de travail » (DARES, INSEE) de 2013, réalisée auprès de plusieurs milliers de salariés, confirme, dans son volet sur le « vécu du travail », l'interprétation précédente. À partir d'un découpage fin des tranches d'âges, elle fait apparaître des différences importantes à l'intérieur de la catégorie « jeune » : après 24 ans la satisfaction, le sentiment de reconnaissance et les espoirs de promotion connaissent une chute rapide avant de se stabiliser vers 30-35 ans. Ces différences sont plus marquées pour les hommes que pour les femmes. Une interprétation⁴² de ces résultats met l'augmentation du degré de déception et de frustration après 24 ans en relation soit avec la durée de l'expérience de travail, soit avec le niveau de diplôme.

Les difficultés rencontrées dans une quête de sens au travail se manifestent notamment, de plus en plus souvent, par des choix de reconversion vers un métier plus concret faisant appel à un savoir-faire spécifique (métiers d'art tel qu'ébéniste, coutelier, etc.) de la part de jeunes diplômés, après quelques années d'exercice professionnel en tant que cadre. Ainsi, une installation d'artisan sur trois est aujourd'hui le fruit d'une reconversion. 8 % d'entre elles concernent des diplômés de niveau Bac+5⁴³. Bien souvent, ces personnes expriment à travers ces choix, le désir de « retrouver une qualité de vie et du sens via des métiers concrets de proximité »⁴⁴.

⁴¹ Béatrice Delay, « Les jeunes, un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe d'une opposition des âges », *Document de travail*, CEE, n°104

⁴² Marc Loriol, Le(s) rapport(s) des jeunes au travail – Revue de littérature (2006-2016), rapport d'étude de l'INJEP, p. 31, 2017.

⁴³ Source : CMA-France.

⁴⁴ Cf. Jean-Laurent Cassely dans son livre « La révolte des premiers de la classe », *Le Monde.fr* le 12 février 2019.

Tableau 2 : reconnaissance au travail, perspectives de promotion, adéquation du travail à la formation... chez les 20-34 ans

% salariés Age	« Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail. » D'accord et tout à fait d'accord	« Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes. » D'accord et tout à fait d'accord	Estiment qu'ils (ou qu'elles) sont bien ou très bien payé(e)s	Proportion de salariés qui déclarent que leur position professionnelle correspond bien à leur formation
Moins de 20 ans	80,5	61,3	28,9	81,6
20 – 24 ans	74,4	47	25,2	67,2
25 – 29 ans	69,1	42	16,4	71,7
30- 34 ans	64,5	43	19,9	65,7

Source : enquête Conditions de travail, Dares, 2013.

Une enquête et une étude réalisée par la fédération CFE-CGC de la métallurgie et le master CESSA de l'université Paris-Descartes aboutissent à une chronologie différente du sentiment de satisfaction des jeunes au travail qui donne lieu à une interprétation tout aussi convaincante : le taux d'insatisfaction est au plus haut (18 %) entre 18 et 24 ans, principalement, selon les auteurs, en raison de l'expérience de la précarité que font de nombreux jeunes dans les premières années de leur vie active; il tombe à 10 % chez les 25-34 ans et remonte à 17 % après 35 ans. Les années de précarité semblent suivies d'une « parenthèse enchantée » d'assez courte durée qui résiste difficilement à l'expérience du travail dans la durée.

Retenons de ces différentes enquêtes, que les jeunes accordent, à l'instar des générations précédentes, une très grande importance au travail et particulièrement à leur travail futur et en ont une vision positive mais que, confrontés à une vie professionnelle difficile et en deçà de leurs attentes, une partie non négligeable d'entre eux expriment une assez forte déception.

La précarité de l'emploi, certes inégale selon que l'on est qualifié ou non, et l'intensité excessive du travail sont d'ailleurs des aspects très négatifs de la vie professionnelle clairement identifiés dans les entretiens et les enquêtes. L'allongement de la durée d'accès à l'emploi stable, assimilé parfois à une forme de « bizutage social » de la jeunesse est au cœur des préoccupations portées par les mouvements de jeunesse et les syndicats étudiants⁴⁵. Ces perspectives et ce vécu professionnel difficile sont notamment documentés par l'enquête de la JOC en 2016 qui confirme que, pour 70 % des répondants, le CDI est le premier critère qui ressort pour qu'un emploi soit qualifié de digne⁴⁶. La recherche de stabilité, notamment

⁴⁵ Auditions devant la section du travail et de l'emploi des présidentes de la FAGE, de la JOC et de l'UNEF, le 21 novembre 2018.

⁴⁶ Jeunesse ouvrière chrétienne, *Enquête – Emploi digne et autonomie des jeunes de 13 à 30 ans*, 2017.

financière, et de conditions d'emploi dignes sont pour les jeunes une garantie de la construction de leur projet de vie et de leur prise d'autonomie.

Pour des jeunes qui occupent un emploi stable qui leur procure la place qu'ils et elles étaient en droit d'attendre dans la société, l'avantage d'une telle situation est assez souvent terni par le ressenti d'une charge de travail excessive et la peur de "ne pas y arriver"⁴⁷. D'un point de vue plus général, il ressort de l'enquête « Parlons travail » conduite par la CFDT que 36 % des jeunes actifs considèrent que leur travail nuit à leur santé.

Pour 20 % des 15-24 ans le travail est physiquement exigeant (charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations...). 19 à 21 % des 15-34 ans déclarent qu'ils ne se voient pas continuer leur travail très longtemps parce que c'est trop dur mentalement. Les plus jeunes (moins de 25 ans) sont proportionnellement plus nombreux à déclarer qu'il leur arrive souvent d'avoir peur au travail. C'est parmi les plus jeunes (15-24 ans) qu'on retrouve ceux qui sont proportionnellement le plus exposés aux risques (contamination, brûlures, coupures, chutes, intoxication...).

1.3. Les aspirations diverses d'une jeunesse plurielle

L'exploitation de l'enquête ViaVoice-ManpowerGroup de 2017, confirme globalement la détermination et l'optimisme relatif des 18-30 ans face à un monde du travail pourtant difficile, leur attitude pragmatique vis-à-vis des transformations en cours (changement technique, mondialisation...) et une acceptation des mobilités en lien avec l'évolution des missions et des projets qui peuvent leur être confiés.

Mais au-delà de cet état d'esprit général, les auteurs de l'enquête ViaVoice-ManpowerGroup font le constat d'une « jeunesse divisée sur son rapport au changement et ses aspirations au travail » entre ceux qui se vivent comme des « acteurs volontaires du changement » et ceux qui, sans nier le changement, sont à la recherche de stabilité. Ce clivage correspond, au moins pour partie, à des différences marquées de capital social et culturel chez les quelques 1 000 jeunes ayant participé à l'enquête.

Parmi ceux aspirant à la stabilité professionnelle, un premier profil est décrit comme plutôt issu des milieux populaires, intégrés au marché du travail souvent sur des emplois précaires; un second profil dit « pragmatique », toujours dans le champ de la stabilité n'est pas socialement caractérisé mais est associé à une ambition limitée (bien gagner sa vie dans un cadre plutôt rassurant). À l'inverse, le groupe des « acteurs volontaires du changement » se répartit entre ceux (qualifiés d'« optimistes exigeants ») qui aspirent, à la faveur des transformations en cours, à changer l'entreprise dans une perspective humaniste et en conformité avec des valeurs personnelles et ceux qui privilégieront les opportunités d'évolution rapide de leur carrière dans le cadre d'une « entreprise évolutive » (qualifiés d'« optimistes flexibles »). Bien qu'ils affichent un rapport au travail très différent, ces deux derniers profils, correspondent plutôt à des jeunes diplômés et qualifiés qui peuvent se projeter

⁴⁷ Table ronde de la section du travail et de l'emploi avec de jeunes actifs et actives le 21 novembre 2018 et atelier-relais du 25 janvier 2019 organisé par l'UNSA dans le cadre de la consultation citoyenne participative.

de manière sereine et positive dans les transformations du travail, soit pour tenter de les maîtriser soit pour les mettre à profit.

Toute tentative de typologie, en dépit de l'intérêt qu'elle présente, est inévitablement simplificatrice et vient gommer la porosité qui existe entre les différentes catégories et masquer les tendances et les dynamiques en cours. En dépit de leurs parcours de vie très divers, les jeunes de 16 à 30 ans semblent aussi nourrir des aspirations communes vis-à-vis du monde du travail.

1.4. Des attentes et des préoccupations largement partagées entre les jeunes

Outre la question de l'acquisition de l'autonomie, les attentes les plus largement partagées par les jeunes vis-à-vis du travail recouvrent cinq champs principaux.

(a) Un travail facteur de bien-être et de socialisation

Les jeunes actives et actifs sont soucieux du comportement éthique de leurs employeurs et de leur hiérarchie en particulier au regard de l'égalité de traitement, de la prévention des discriminations et du droit à la déconnexion numérique.

Le travail est en soi un facteur de santé et particulièrement de santé mentale pour les individus, il est dysfonctionnel lorsqu'il ne joue pas ce rôle. Les jeunes sont plus soucieux que leurs aînés à l'attention de leurs employeurs sur ce sujet et sont attentifs à la lutte contre les discriminations, à la prévention de maladies professionnelles et des risques psychosociaux, notamment le *burn out*. Il convient de noter que les femmes sont plus exposées aux risques de *burn out* : le Baromètre santé 2010 de l'INPES indique que 3 femmes pour 2 hommes connaîtraient des épisodes de *burn out*. À cet égard, les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux. Cela s'explique par le fait qu'au-delà de leurs activités professionnelles, elles assument encore la majorité des tâches domestiques et parentales.

(b) Le rôle de socialisation que doit jouer le lieu de travail et le travail lui-même est très souvent mentionné.

L'appartenance à un collectif qui peut faire naître le sentiment d'une identité professionnelle est considérée comme primordiale. Sur ce plan, la qualité des collectifs de travail semble répondre aux attentes des jeunes : les relations avec les collègues sont très majoritairement vécues comme positives par les jeunes salariés interrogés dans le cadre de l'enquête précitée « Parlons travail » ; 61 % les jugent « cordiales », 24 % « formidables » contre 9,7 % « sans effet » et 4,7 % « tendues ». 60 % des répondants de 16 à 29 ans estiment que leur supérieur les aide dans la réalisation de leurs tâches. Bien que relativement mitigé, ce résultat infirme l'idée souvent avancée selon laquelle les jeunes salariés seraient très distancés vis-à-vis de leur hiérarchie.

(c) Une volonté de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle et familiale

La volonté de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle et familiale n'est pas propre aux jeunes mais est plus répandue dans cette catégorie d'âge. Plusieurs auditions ont souligné la volonté de certains jeunes pères de s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants et de certaines femmes de s'engager davantage dans leur carrière que leurs aînées. Ces aspirations se traduisent par une organisation du travail différente et une meilleure prise en compte de la parentalité.

Concernant le premier point, le télétravail s'est développé, instauré par la loi du 22 mars 2012 et les ordonnances de la loi travail. Le congé paternité, quant à lui, a été élevé à 11 jours calendaires consécutifs (comprenant les week-ends).

Néanmoins, ces récentes évolutions ne suffisent pas à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans la gestion des tâches domestiques. En moyenne, en 2010, les femmes réalisaient 78 minutes de travail domestique de plus que les hommes par jour. L'arrivée d'un premier enfant a également des impacts sur l'emploi des femmes : plus de la moitié des mères s'arrêtent de travailler après la naissance des enfants ou réduit temporairement son activité rémunérée, contre 12 % des pères.

Selon une enquête récente de l'institut BVA, 40 % des jeunes salariés de 35 ans répondent négativement lorsqu'il leur est demandé si l'entreprise prend bien en considération le poids de leurs contraintes personnelles⁴⁸.

*(d) Une demande de reconnaissance des compétences
et un enjeu de déclassement professionnel*

Pour la jeunesse, la reconnaissance, en milieu de travail, des compétences des individus est une question centrale. Les générations les plus récentes ont un niveau de formation et de diplôme, en moyenne, supérieur à celles qui les ont précédées et connaissent pourtant de moins bonnes conditions d'insertion dans l'emploi. Elles ont aussi, en dehors de la formation initiale, des expériences variées insuffisamment valorisées et prises en compte ultérieurement dans le monde du travail. L'acquisition d'un BAFA, les engagements bénévoles associatifs ou dans le Service civique attestent une disposition d'esprit, un sens des responsabilités et une capacité relationnelle qui peuvent être valorisées dans un parcours professionnel.

De surcroît, les plus jeunes actifs qui ont souvent développé des compétences techniques, en l'occurrence numériques, en dehors du champ de l'enseignement formel, éprouvent souvent des difficultés à en obtenir la reconnaissance. Ces compétences « générationnelles » sont, en effet, fréquemment considérées comme allant de soi.

(e) L'aspiration à un travail utile et intéressant

L'utilité ressentie de son travail, qui détermine largement l'intérêt qui peut lui être porté, est souvent mentionnée dans les entretiens et les enquêtes comme une des composantes du travail idéal. Pour beaucoup de salariés, cette question de l'utilité renvoie à l'envahissement des procédures de contrôle et de « reporting » qui réduisent les marges de manœuvre individuelles, remettent en cause les véritables gestes professionnels et entravent le développement de « savoir-faire ». Pour des jeunes dont les qualifications sont très recherchées sur le marché du travail, l'ennui et le sentiment d'inutilité au travail seront réhibitoires et les pousseront à sortir de

⁴⁸ 2^{ème} édition du baromètre Domplus-BVA, janvier 2019.

leur zone de confort pour changer d'employeur ou franchir le pas de la reprise ou de la création d'entreprise.

Certains jeunes questionnent le contenu et les finalités mêmes du travail qui sont parfois difficiles à saisir dans certains jobs « vides de sens »⁴⁹. Les personnes exerçant ses postes perçoivent mal le sens et l'utilité de leur travail, composé souvent de tâches abstraites et/ou répétitives, qui sont morcelées entre plusieurs salariés et salariées. Ceux-ci ont donc des difficultés à percevoir l'impact de leur travail sur le résultat final produit. Cette absence de sens et d'utilité au travail a été consacrée par l'expression « bore out » qui désigne l'épuisement professionnel par l'ennui.

Les modèles de l'artisanat, de la coopération et de l'économie sociale et solidaire (ESS) ont notamment été mis en avant comme une des réponses pertinentes à la demande de sens du travail⁵⁰. Pour d'autres profils dont la position est moins favorable sur le marché de l'emploi, l'intérêt du travail sera mis en balance avec la conservation d'un emploi stable⁵¹.

2. Les valeurs portées par la jeunesse dans le monde du travail

Les faits ne confirment pas l'idée largement répandue, selon laquelle les 16-30 ans seraient globalement plus individualistes et moins impliqués dans les causes collectives que les générations qui les ont précédées. Les jeunes d'aujourd'hui sont largement investis dans des activités militantes et associatives mais ces activités ne sont pas toujours celles qui prévalaient autrefois. La double dimension environnementale et sociale est aujourd'hui prégnante.

2.1. Une jeunesse engagée qui souhaite un travail en conformité avec ses valeurs

Les jeunes qui intègrent le marché du travail ou se préparent à le faire y projettent souvent les valeurs et les causes pour lesquelles ils militent et attendent que leurs employeurs assument pleinement leur responsabilité au regard de l'intérêt commun. Toute une partie de la jeune génération aspire ainsi à aligner son activité professionnelle avec des valeurs personnelles en veillant à la cohérence entre engagement professionnel et engagement personnel. Cette démarche présente pour ces jeunes actives et actifs un enjeu considérable car ne pas parvenir à réaliser le rapprochement entre ses valeurs, sa recherche de sens et son travail peut déboucher sur un conflit éthique et une réelle souffrance morale.

Actuellement, les jeunes actives et actifs les plus diplômés et les plus qualifiés ainsi que les entreprises les plus performantes qui agissent souvent à l'échelle mondiale sont aux avant-postes de cette évolution. En France, des étudiantes et étudiants d'abord issus des grandes écoles ont lancé, sur les réseaux sociaux, des mobilisations visant à faire pression sur leur futurs employeurs.

Une étude publiée par le cabinet Universum en 2017 met en évidence le fait que les étudiantes et étudiants des écoles de commerce et d'ingénieurs expriment de plus

⁴⁹ David Graeber, *Bullshit jobs*, Ed. Les liens qui libèrent, 2018.

⁵⁰ Table ronde de la FAGE, la JOC et l'UNEF, précitée.

⁵¹ Table ronde de jeunes actifs et actives, précitée.

en plus souvent le souhait d'« être dédiés à une cause et servir un intérêt commun ». Dans cette enquête, les futurs ingénieurs ont placé cette quête de sens à la deuxième place du classement des intentions de carrières, quatre places de plus qu'en 2008 selon ce cabinet d'études.

Une initiative très récente vient illustrer cette tendance. Un groupe d'étudiantes et étudiants des grandes écoles a publié en ligne un « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » qui a été signé en quelques mois par des dizaines de milliers d'étudiantes et étudiants⁵². L'objet de ce mouvement est de « *placer les logiques écologiques au cœur des organisations et de leurs activités et d'affirmer leur détermination à changer un système économique en lequel il ne croit plus* ». Pour les initiatrices et initiateurs de ce manifeste, il s'agit de peser sur les directions des grandes entreprises afin qu'elles intègrent leur RSE dans leur stratégie globale et qu'elles tirent les conséquences du *turn-over* important des cadres auquel certaines d'entre-elles sont confrontées⁵³.

De ce point de vue, la situation française n'a rien de singulier. Aux États-Unis, de grands groupes de technologie sont régulièrement en proie à la fronde de leurs employés, majoritairement jeunes et très qualifiés, en raison de choix commerciaux allant à l'encontre des droits humains. Ainsi, Google a dû renoncer en octobre 2018 à un contrat de 10 milliards de dollars avec l'armée américaine. Un autre projet de Google, celui d'un moteur de recherche spécifique pour la Chine, a également été récemment contesté en interne.

Ce type d'action rejoint la réflexion actuelle sur « l'entreprise contributive » dont la ligne de conduite doit consister à formaliser sa contribution aux enjeux sociétaux et environnementaux, notamment en adaptant ses indicateurs de performance et mobilisant l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes autour de son projet. Dans cette ligne se situe le rapport de Nicole Notat et Dominique Sénard⁵⁴ sur « l'entreprise, objet d'intérêt collectif », remis au Gouvernement le 9 mars 2018, qui a proposé d'étendre en droit les finalités de l'entreprise à des domaines d'intérêt commun.

2.2. Une connaissance du rôle des syndicats qui pourrait être améliorée

Si les aspirations d'une partie importante de la jeunesse en faveur de l'intérêt commun sont repérables, celles-ci ne se sont pas traduites par un engagement accru dans le syndicalisme. Un précédent avis du CESE faisait le constat d'une diminution de la part des jeunes dans les effectifs syndicaux qui ne représentait plus que 7 % des adhérentes et adhérents en 2013 contre 15 % en 1983. Une récente étude a

⁵² <https://pour-un-reveil-ecologique.fr>

⁵³ Entretien des rapporteurs avec Corentin Bisot, Emmanuelle Huet et Thomas Starck le 15 janvier 2019.

⁵⁴ Cf. Nicole Notat et Jean-Dominique Sénard, L'entreprise, objet d'intérêt collectif, Rapport aux ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Economie et des Finances, du Travail, 9 mars 2018. Voir notamment la recommandation n°11.

montré que si 69 % des jeunes de 18-34 ans se sentaient engagés, seuls 4 % d'entre eux disaient l'être à travers l'action syndicale, alors que 64 % font part d'un engagement associatif ou en expriment le souhait⁵⁵. Le taux de syndicalisation s'établit aujourd'hui à 5 à 6 % chez les moins de 30 ans.

Les formes de l'engagement collectif ont donc changé : elles se caractérisent par une relative désinstitutionnalisation qui touche les syndicats mais également les partis politiques et n'excluent pas la participation à des mobilisations de type manifestation (19 %), pétition (29 %) ou débats publics (43 % via les réseaux sociaux et 21 % à travers des forums spécialisés). Les motivations mises en avant pour justifier un engagement collectif tiennent en premier lieu à la volonté de rencontrer des gens (45 %) et d'acquérir des compétences (45 %). Les freins à l'engagement tiennent à l'inverse à la crainte de devoir assumer une ligne « politique » ou que l'engagement ne soit préjudiciable à la carrière.

À cela s'ajoutent des conditions d'emploi précaires qui les conduisent à craindre les conséquences d'une exposition militante pour leur travail. En réalité, l'âge ne semble pas expliquer le degré de sympathie à l'égard des syndicats, qui est globalement le même chez les jeunes et dans la population générale.

En réalité, les motifs pour lesquels les jeunes continuent de s'intéresser aux syndicats existent : le degré de sympathie pour les syndicats est d'ailleurs plus élevé chez les jeunes en contrat précaire, qui en attendent sans doute plus d'information à la fois sur leurs droits et sur les moyens de se former⁵⁶.

Si le vivier des organisations syndicales chez les jeunes s'est incontestablement amoindri, la diffusion d'une meilleure information sur leur rôle, ainsi qu'une bonne adaptation des méthodes et des techniques de communication des organisations pour associer les jeunes à leur action, pourraient donc entrer en convergence avec les besoins d'engagement collectifs des jeunes.

2.3. L'engagement des jeunes dans la communauté de travail au regard des attentes des employeurs des secteurs privé et public

S'il est difficile de trouver des traits de comportement homogènes parmi les jeunes recrutés, en particulier en raison de conditions de recrutement difficiles et de parcours d'emplois très hétérogènes, certaines analyses d'employeurs mettent en avant une tendance des jeunes salariés à rechercher une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la qualité de vie au travail et en dehors du travail. Cela peut se traduire pour les uns par un engagement professionnel en lien avec un engagement militant, pour les autres par une autre façon de vivre les relations professionnelles. Certains évoquent la notion d'intrapreneuriat et le besoin de s'investir dans un travail

⁵⁵ Étude « Les jeunes et le syndicalisme à la CFE-CGC Métallurgie ».

⁵⁶ Auditions devant la section du travail et de l'emploi de Camille Dupuy, maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Rouen ; Marcus Kahmann, chercheur IRES et Frank Setruk, trésorier de la fédération CFE-CGC Métallurgie, le 19 décembre 2018.

plus collaboratif⁵⁷. Les résultats de l'enquête « Parlons travail », précitées, confirment ces analyses de façon nuancée : si les jeunes sont attentifs à l'aide apportée par la hiérarchie dans la réalisation de leurs tâches, leur rapport critique au management s'accroît avec l'âge.

Cette tendance se double aussi d'un rapport plus complexe à la hiérarchie et à la bureaucratie d'entreprise, qui peut se traduire par la volonté de participer plus souvent et plus directement à la prise de décisions. La priorité donnée à un travail enrichissant et à une diversification des missions, conduit un certain nombre d'entreprises à concevoir leur management d'une autre manière. De nouveaux modes d'organisation du travail auraient ainsi tendance à raccourcir les lignes hiérarchiques, en prévoyant moins de postes de managers et en attendant de ces derniers qu'ils occupent des fonctions d'accompagnement des collaborateurs et collaboratrices dans la construction collective de projets.

Dans ces conditions, l'accompagnement des jeunes salariés dans l'acquisition de compétences et l'enrichissement de leurs tâches est perçu par les DRH auditionnés comme une nécessité du management des jeunes recrues, dimension à laquelle la gouvernance des entreprises, souvent composée d'équipes de génération plus âgée, s'avère trop peu sensible.

Du côté des employeurs publics, les enquêtes⁵⁸ présentent la volonté soit de rejoindre la fonction publique comme une vocation pour les métiers qui s'y exercent, soit pour l'intérêt général, la rémunération individuelle étant citée comme une motivation seconde. Pour les moins diplômés, la sécurité de l'emploi est néanmoins un motif plus important que la vocation pour le métier⁵⁹.

En réaction contre les approches tayloriennes, de nombreuses approches contemporaines du management soulignent l'intérêt de démarches valorisant l'autonomie des salariés et reconnaissent leur engagement sur le sens donné au travail comme un atout important pour la création de valeur ajoutée. Une entreprise où l'organisation du travail fait l'objet de discussions régulières avec les salariés, où la répartition des tâches se distribue de façon collaborative et dont les missions collectives sont correctement définies et partagées garantit l'amélioration de la productivité et, au final, des conditions de travail plus favorables⁶⁰.

Il n'est pas sûr néanmoins que de telles visions du travail constituent le quotidien des organisations, tant les enjeux de gouvernance actionnariale ou de réformes de

⁵⁷ Table ronde de la section du travail et de l'emploi avec des DRH : Fanny Barbier, co animatrice du Think Lab d'Entreprise & Personnel ; Olivier Desnous, directeur général de Sky Scrapper ; Pierre-Henri Havrin, DRH de Compte Nickel ; Benoît Serre, vice-président de l'ANDRH ; Sophie Marchandet, DRH du Centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt ; Sandrine Polychronopoulos, directrice des études et des stages, IRA de Bastia, le 28 novembre 2018.


⁵⁸ Cf. avis adoptés par le CESE sur *Évolution des métiers de la fonction publique* présenté par Michel Badré et Pierre-Antoine Gailly le 11 décembre 2018 et *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent* présenté par Michel Badré et Nicole Verdier Naves le 24 janvier 2017.

⁵⁹ Dossier DGAFP, « Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations? », Claire Hagège, Margot Thuilliez, Faits et chiffres, édition 2018.

⁶⁰ Voir en ce sens, Thomas Coutrot, *Libérer le travail*, Seuil, 2018.

l'action publique priment parfois sur la rationalité économique de l'organisation du travail.

II - UNE AUTRE VISION DU TRAVAIL POUR CONSTRUIRE LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN

Le symbole  désigne les préconisations inspirées par les propositions déposées sur la plateforme numérique du CESE.

A - Améliorer l'accès au monde du travail et les parcours professionnels

1. Encourager l'embauche des jeunes en CDI

Les auditions menées par le CESE, comme la plateforme de consultation citoyenne ont souligné les difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder à l'emploi durable. Les conséquences qui en découlent sont importantes, tant en ce qui concerne la faculté de se projeter dans l'avenir que la possibilité d'obtenir un prêt et un accès au logement.

À travers les évolutions législatives récentes, la gestion de l'emploi est aujourd'hui un élément que les entrepreneurs peuvent mieux anticiper dans l'évaluation de leur prise de risque. Dans un contexte qui leur est plus favorable sur le plan juridique et malgré une reprise économique encore timide et incertaine, les entrepreneurs ont un intérêt réel à créer une relation de confiance avec leurs jeunes collaborateurs pour les fidéliser en leur offrant un emploi durable et de qualité. Dans ces conditions, la justification du recours à des formes d'emploi à durée limitée a perdu de sa pertinence. Or, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est dégradée depuis la crise de 2008. Dans la période récente, les embauches se sont faites massivement en contrats à durée déterminée - et tout particulièrement sur des CDD de moins d'un mois - et les jeunes ont été particulièrement pénalisés, ce qui nécessiterait un renforcement des contrôles sur le recours abusif aux contrats courts.

Le CESE considère que le retour à une pratique privilégiant les recrutements en contrat à durée indéterminée serait de nature à faire naître ou à restaurer une confiance réciproque entre les jeunes et les entreprises. Un engagement dans la durée de la part de l'employeur est de nature à favoriser la motivation des jeunes salariés.

Préconisation 1 :

Le CESE recommande aux employeurs de privilégier les recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le but d'établir une relation de confiance bénéfique aux deux parties, ce qui implique la limitation du recours abusif aux contrats courts.

Le CESE recommande que les employeurs publics fassent preuve d'exemplarité en limitant le recours aux contrats courts particulièrement pour les contractuels de la fonction publique, d'un usage très répandu dans certaines administrations ou établissements publics.

Dans les entreprises, l'objectif visant à privilégier les recrutements en CDI pourra être suivi par un ou plusieurs indicateurs thématiques de la base de données économique et sociale (BDES) de l'entreprise au sens du 2^{ème} alinéa de l'article L. 2312-21 du code du travail. Ces informations devraient être reprises dans les engagements RSE de l'entreprise.

Le CESE considère que sécuriser les conditions d'emploi des jeunes sortant d'apprentissage permettrait d'améliorer l'attractivité de ce dispositif de formation en alternance pour les jeunes et leurs familles au moment des choix d'orientation. Conscient que l'ensemble des contrats d'apprentissage ne peut trouver de suite dans un emploi durable au sein des entreprises d'accueil, il invite à une réflexion sur le rôle que pourraient jouer les branches dans une gestion optimale du parcours des apprentis.

Préconisation 2 :

Le CESE demande que les employeurs s'engagent à sécuriser l'insertion professionnelle des alternantes et alternants diplômés en leur proposant, lorsqu'une embauche est envisagée dans l'entreprise à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, un emploi durable en CDI ou en les aidant à trouver un tel emploi dans une autre entreprise avec le support de la branche.

Le CESE recommande aux branches professionnelles concernées d'assurer le suivi à court et moyen termes des apprentis. Ce suivi devrait viser l'accès à un emploi stable.

Il considère que les branches professionnelles doivent envisager la manière dont elles peuvent favoriser le recrutement de jeunes terminant avec succès leur contrat d'apprentissage par des entreprises de leur ressort ayant des postes de travail à pourvoir.

2. L'objectif d'une qualification pour toutes et tous

La qualification est un déterminant essentiel de l'accès à l'emploi. Cette réalité est fortement ressentie aujourd'hui en particulier par les jeunes, comme en témoigne la consultation en ligne menée par le CESE dans le cadre de cette saisine. Le CESE appelle de ses vœux une initiative forte et partagée par l'ensemble des actrices et acteurs concernés pour répondre à cet enjeu de la qualification pour toutes et tous.

Préconisation 3 :

Afin de favoriser la mobilisation de l'ensemble des actrices et des acteurs concernés (partenaires sociaux dans les branches et les entreprises, services publics, organismes de formation), le CESE recommande de faire de la qualification pour toutes et tous une « grande cause nationale » en 2020.

L'amélioration de l'accès au monde du travail implique une réflexion sur l'orientation des jeunes dans le système éducatif. De manière générale, le CESE considère, dans son avis récent sur *L'orientation des jeunes*⁶¹, que l'orientation doit être plus progressive. Il recommande de laisser du temps aux jeunes et de leur permettre d'être plus autonomes dans l'organisation de leurs parcours. En effet, la maturation d'un projet d'orientation peut nécessiter pour les jeunes de vivre des expériences différentes et de partir à la découverte d'environnements inaccessibles dans un parcours classique.

À titre d'exemple, le CESE préconisait la reconnaissance de périodes d'interruption volontaire à partir de 16 ans consacrées au projet personnel des jeunes. Celles-ci pourraient prendre la forme d'un engagement en service civique, d'un engagement bénévole dans une association, d'un emploi salarié ou toute autre forme. D'autre part, le CESE avait préconisé que de nouveaux moyens soient mis en place afin de rapprocher l'école des activités professionnelles. Il relevait la nécessité de stabiliser les dispositifs d'orientation prévus au sein du système éducatif : aujourd'hui, le programme parcours Avenir doit « *permettre à chaque élève de comprendre le monde économique et professionnel, de connaître la diversité des métiers et des formations, de développer son sens de l'engagement et de l'initiative et d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle* » (art. L. 337-1 du code de l'éducation). Au sein de ce parcours, l'accueil de professionnels dans les établissements pour qu'ils y présentent leur métier doit être encouragé.

En outre, le CESE a préconisé, afin de permettre aux jeunes de s'interroger utilement sur leur vocation, que le stage de 3^{ème} dans une structure professionnelle soit transformé en périodes de découverte accessibles dès la 4^{ème} jusqu'en terminale dans le cadre des parcours d'avenir, et au-delà, dans le premier cycle de l'enseignement supérieur, sur des périodes de deux jours.

L'avis préconisait également de développer, en lien avec le programme parcours Avenir, les partenariats de projet pédagogique entre l'école et les actrices et acteurs des associations agissant dans les champs économique, social, environnemental et culturel pour permettre aux jeunes de découvrir le monde professionnel dans sa diversité.

Par ailleurs, dans le domaine de l'orientation professionnelle, les travaux du CESE⁶² ont souligné la dimension fortement genrée des choix d'orientation professionnelle. Il avait notamment demandé d'intégrer l'égalité professionnelle et la mixité dans les parcours de découverte du monde économique des élèves. La circulaire instituant le parcours Avenir rappelle cet objectif. Au-delà, le rejet de toute discrimination et la recherche d'une plus grande mixité dans le monde du travail sont des préoccupations qui se sont fortement exprimées lors de la consultation auprès des jeunes.

⁶¹ Cf. avis du CESE sur *L'orientation des jeunes* précité.

⁶² Cf. avis du CESE sur *Agir pour la mixité des métiers* précité et la résolution adoptée par le CESE le 31 janvier 2018 sur la *Contribution au « Tour de France de l'égalité »* présentée par Cristelle Gillard sur proposition de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité.

Préconisation 4 :

Le CESE rappelle l'objectif de déconstruction des stéréotypes de genre précédemment formulé, en particulier dans sa résolution de janvier 2018 relative au « *Tour de France de l'égalité* » et dans son avis de novembre 2014 intitulé « *Agir pour la mixité des métiers* ».

Il est essentiel de mobiliser l'ensemble des actrices et des acteurs ainsi que les moyens disponibles dans la formation initiale comme dans le milieu professionnel (branches professionnelles, entreprises, État employeur) pour faire reculer la ségrégation de genre dans les métiers ainsi que la sous-valorisation de certaines compétences et qualifications dans des activités très majoritairement exercées par des femmes.

L'ensemble des recommandations de l'avis sur *L'orientation des jeunes* reste d'actualité. Dans le cadre de cet avis, le CESE rappelle en effet la nécessité d'informer très concrètement les jeunes sur les qualifications requises pour exercer les différents métiers, les besoins en emploi des secteurs qui recrutent, les moyens de se former, etc.

En outre, une étape devrait être prévue pour vérifier l'existence d'un projet d'orientation à l'âge de 16 ans, qu'il soit professionnel ou scolaire. Il importe pour ce faire que les projets d'établissement impliquent l'ensemble des actrices et acteurs de la communauté éducative en lien avec le monde professionnel et le service public de l'emploi pour bien assurer la continuité des parcours, y compris ceux des jeunes pour lesquels aucun projet d'orientation n'a pu être identifié.

Au-delà du cycle de l'enseignement secondaire, les taux d'échecs observés dans l'enseignement supérieur expliquent aussi que de nombreux jeunes titulaires du baccalauréat se retrouvent également sans qualification pour accéder au marché de l'emploi. Un précédent avis du CESE⁶³ avait alerté sur le rôle que pourraient jouer des services universitaires d'information et d'orientation ainsi que sur les bureaux d'aides à l'insertion professionnelle pour les étudiantes et les étudiants. Les jeunes issus d'un premier cycle universitaire sans diplôme autre que le baccalauréat constituent également une population importante pour laquelle un accompagnement et une formation professionnelle sont souhaitables.

Une telle politique nécessite des efforts de coordination importants entre les actrices et les acteurs, mais aussi des moyens dédiés. Or, comme le relève le rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de finances pour 2019⁶⁴, les crédits destinés au financement des missions locales sont en baisse de 4 %, alors même qu'il s'agit d'actrices essentielles de l'accompagnement des jeunes non qualifiés vers l'emploi.

Le CESE constate, en particulier, que le projet de loi pour une école de la confiance, en cours d'examen, prévoit une obligation nouvelle de formation pour les

⁶³ Cf. avis adopté par le CESE le 25 septembre 2012 *Réussir la démocratisation de l'enseignement supérieur : l'enjeu du premier cycle*, par Gérard Aschiéri au nom de la section de l'éducation, de la culture et de la communication.

⁶⁴ Avis n° 150 de M. Forissier.

jeunes décrocheuses et décrocheurs de 16 à 18 ans, qui relèvera de la compétence des Missions locales. En l'état actuel du projet de loi, l'article 3 bis dispose que cette obligation « est remplie lorsque le jeune poursuit sa scolarité dans un établissement d'enseignement scolaire ou dans un établissement d'enseignement supérieur, public ou privé, lorsqu'il est apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle, lorsqu'il occupe un emploi ou effectue un service civique ou lorsqu'il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle ». S'agissant des jeunes connaissant des difficultés d'insertion professionnelle, « le contrôle du respect de leur obligation de formation par les jeunes âgés de seize à dix-huit ans est assuré par les missions locales (...) ». À cet effet, le projet de loi prévoit qu'elle bénéficie « d'un dispositif de collecte et de transmission des données placé sous la responsabilité de l'État ». Si ces dispositions sont adoptées, il est prévu qu'elles entreront en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2020.

Cette obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans sans solution d'emploi ou d'insertion sociale et professionnelle telle qu'elle est prévue dans le projet de loi « Pour une école de la confiance » constitue une grande nouveauté. Elle implique une profonde évolution du réseau des missions locales auquel doit être confiée la mise en œuvre de cette mesure.

Préconisation 5 :

Le CESE recommande aux pouvoirs publics de doter les missions locales des moyens matériels et humains, adaptés à leur situation, et des compétences juridiques nécessaires à l'accomplissement de leurs missions actuelles ainsi qu'à la mise en œuvre de la nouvelle obligation de formation des jeunes jusqu'à 18 ans. Pour prendre en charge ce nouvel objectif, les missions locales doivent être accompagnées, dans le cadre du service public de l'emploi pour enrichir leurs pratiques professionnelles. Les crédits qui leur sont alloués doivent donc être renforcés et ajustés à leurs nouvelles attributions.

En outre, des expérimentations de rapprochement entre les services de Pôle emploi et les Missions locales sont en cours. Le CESE souhaite que, le moment venu, elles fassent l'objet d'une évaluation rigoureuse portant notamment sur la qualité de l'accompagnement spécifique réservé aux jeunes.

Compte tenu des transformations profondes du travail, l'accès à une qualification reconnue, aboutissant en principe à un recrutement sur un emploi au niveau de cette qualification, est un parcours rendu de plus en plus difficile. L'instabilité de l'emploi et la coexistence de statuts différents de travailleuses et de travailleurs, salariés sous contrats ou indépendants quelle que soit la forme prise par ces statuts, diminuent l'effectivité de droits à la formation professionnelle qui étaient liés à l'occupation d'un emploi stable.

Pour les jeunes qui affrontent de telles conditions d'emploi, l'accès à une formation professionnelle leur permettant d'acquérir une qualification ne saurait dépendre exclusivement du cumul de droits liés au statut salarié : si le compte personnel de formation est crédité de 500 euros et de 800 euros par an pour un salarié peu ou pas qualifié, encore faut-il avoir exercé un travail au cours de cette année. Or, en l'état des dispositifs actuellement prévus, les primo-demandeurs d'emploi ne disposent pas de l'expérience requise pour bénéficier d'un CPF approvisionné pour qu'une

formation qualifiante soit envisagée. C'est aussi le cas d'autres jeunes qui ont déjà occupé des emplois précaires et n'ont pu accumuler suffisamment de droits.

Le CPF peut être un outil utilement mis au service des projets individuels de formation pour sécuriser les mobilités géographiques et professionnelles des jeunes en quête d'autonomie. Il faut néanmoins qu'il soit doté d'un capital initial suffisant et que son utilisation soit orientée vers l'acquisition de qualifications recherchées par les employeurs. Le CESE considère que cette part de financement doit relever de l'État et doit être distinct du produit de la contribution unique à la formation professionnelle.

S'agissant de jeunes non qualifiés, la conception de certificats de qualification professionnelle attestant d'une qualification de base accessible par tout primo-demandeur d'emploi devrait permettre d'attester de compétences sociales, personnelles et des « savoir apprendre » prévus au titre du socle européen des compétences. Ces certificats pourraient faire l'objet d'une négociation interprofessionnelle, de manière à assurer l'engagement des employeurs et des syndicats représentatifs dans la reconnaissance des qualifications visées.

Préconisation 6 :

Le CESE préconise d'ouvrir le compte personnel de formation (CPF) à tous les primo-demandeurs d'emploi ou primo-créateurs d'activité en le dotant d'un capital initial d'amorçage financé sur fonds publics sans préjudice du financement de la formation professionnelle des actifs en emploi.

Accéder à l'emploi demande des compétences classiques liées à l'apprentissage de la langue, de l'écriture, comme des compétences relationnelles, aujourd'hui de plus en plus souvent articulées avec une maîtrise minimale des outils numériques. L'accès aux droits sociaux inhérents aux statuts professionnels divers demande aussi la maîtrise de ce socle de compétence qui nécessite d'engager une lutte contre l'illectronisme, l'illettrisme et un investissement particulier dans un premier niveau de compétences sociales et relationnelles.

Le CESE rappelle que le respect du principe d'égalité devrait conduire à fournir un accès à la qualification à tous les jeunes. En ce sens, la reconnaissance d'un droit à la formation professionnelle initiale jusqu'à 18 ans est un premier pas. Toutefois, la proclamation d'un droit ne suffit pas à en assurer l'effectivité, si trop peu de moyens sont mis en œuvre pour l'assurer.

Le CESE rappelle l'existence du dispositif CléA aujourd'hui largement utilisé par les demandeurs d'emploi. Ce dispositif n'est pas directement adapté aux jeunes décrocheuses et décrocheurs, dans la mesure où il s'adresse à des salariés et des demandeurs d'emploi qui cherchent à bénéficier d'une première qualification reconnue, mais de tous âges et qui peuvent avoir bénéficié d'une expérience significative. Or pour les jeunes décrocheuses et décrocheurs le défaut d'expérience est le premier obstacle à toute démarche de valorisation des compétences professionnelles.

Néanmoins, CléA est divisé en sept blocs de compétences qui peuvent être validés indépendamment les uns des autres⁶⁵. Ceux concernant la littératie, la numératie et la faculté d'apprendre à apprendre peuvent faire l'objet de formations s'appuyant sur des expériences extra-professionnelles. À cet égard, le CESE considère qu'une offre de formation visant la certification de ces compétences pourrait être proposée à une partie du public des missions locales. Cette offre devrait donc s'appuyer sur une pédagogie innovante et concrète, pour s'inscrire dans la perspective d'une mise en situation professionnelle.

Préconisation 7 :

Le CESE recommande qu'une partie des investissements publics sur les fonds de l'insertion professionnelle soit orientée pour constituer une offre de formation adaptée à destination des jeunes décrocheuses et décrocheurs. Ces formations pourraient viser l'obtention des modules CléA relatifs aux compétences en littératie, en numératie et en rapport avec la capacité d'apprentissage tout au long de la vie.

Par ailleurs, le CESE considère qu'il est utile d'aider les jeunes à réaliser et sécuriser leur choix d'orientation. Une immersion préalable dans les métiers est de nature à répondre à cet objectif.

En complément des périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP), un dispositif simple d'utilisation permettant à l'entreprise d'accueillir pendant une durée maximale de cinq jours un jeune pour qu'il observe et découvre la réalité du métier visé pourrait être envisagé. Celui-ci s'appuierait sur une déclaration préalable via un portail internet administré par les services du ministère du travail et de l'emploi.

Il convient également de rappeler l'expérimentation en cours de déploiement sur les « prépa-apprentissage » (appel à projets lancés auprès de CFA jusqu'au 15 mai 2019) qui vise à consolider un projet professionnel et à éviter les ruptures de contrat d'apprentissage ; ce dernier dispositif est toutefois d'une durée plus longue (adaptée à la situation du jeune) et cible en particulier les jeunes dont la qualification est inférieure au niveau IV et résidant dans un des quartiers de la politique de la ville ou en zone rurale défavorisée.

Préconisation 8 :

Le CESE propose la création d'un dispositif de découverte d'un métier, en situation réelle, destiné à des jeunes de moins de 30 ans, afin de les aider à forger ou à valider leur choix d'orientation professionnelle. Ce dispositif permettrait aux entreprises d'accueillir, de façon simple et sécurisée, ces jeunes pour une période d'observation d'un métier limitée à cinq jours.

Le rôle des branches pour faciliter l'accès de toutes et de tous à une qualification reconnue a été récemment renforcé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de

⁶⁵ Sur la modularisation des certificats de qualification professionnelle en blocs de compétence, cf. l'avis adopté par le CESE le 13 septembre 2016 sur *Les certificats de qualification professionnelle* présenté par Dominique Gillier au nom de la section du travail et de l'emploi, p. 108 et suivantes.

choisir son avenir professionnel. En particulier, les opérateurs de compétence recevront de l'agence France Compétence des fonds pour financer les centres de formation d'apprentis au contrat de formation. L'évaluation de l'efficacité de ces centres de formation est également prévue. Il est marquant que la loi du 5 septembre 2018 ait inclus l'accès à la formation dans la définition de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, sans toutefois en tirer les conséquences sur la façon d'organiser le parcours de formation des jeunes concernés.

Le CESE constate qu'afin de sécuriser davantage les parcours professionnels des apprentis, les branches professionnelles sont les mieux placées pour, en contrepartie des financements publics qui leur sont attribués, évaluer les besoins des jeunes sortis diplômés des filières d'apprentissages mais qui restent sans emploi. Certaines d'entre-elles peuvent s'appuyer sur des observatoires des qualifications et des métiers pour exercer leurs responsabilités. En outre, le rôle des branches professionnelles a été récemment renforcé dans le domaine de la conception des diplômes professionnels.

Elles disposent désormais d'opérateurs de compétences (OPCO) dont la présence doit être assurée sur les territoires. Le suivi des contrats d'apprentissage qu'ils financent devrait les mettre en capacité d'assurer un meilleur accompagnement des jeunes apprentis, si nécessaire en proposant des formations certifiantes complémentaires.

Préconisation 9 :

Le CESE préconise que les jeunes préalablement formés dans les filières professionnelles et qui n'auraient pas accédé à l'emploi puissent être orientés vers des formations complémentaires certifiantes (sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre professionnel ou un diplôme). Il recommande que cette fonction d'orientation soit exercée par les branches, avec le soutien de leur opérateur de compétence (OPCO).

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titres, certificats de qualification professionnelle). Elle permet ainsi à toute personne ayant exercé des activités professionnelles, bénévoles ou dans le cadre du volontariat⁶⁶ pendant une durée minimum de faire reconnaître les acquis de son expérience en rapport avec la certification, le diplôme ou le titre visés. La loi du 8 août 2016 a réduit la condition d'activité antérieure de 3 ans à 1 an afin de faciliter l'accès au dispositif de personnes pouvant faire valoir une expérience plus courte.

La VAE est cependant assez peu utilisée. En 2015, 60 000 dossiers de candidatures ont été déposés, 41 400 candidats se sont présentés et 24 600 ont

⁶⁶ Il existe différents types de partenariats : service civique, réserve civique, participation à la sécurité civile, garde nationale et volontariat dans les armées.

obtenu une certification par la VAE. Les candidatures sont en baisse depuis 2011. Les candidates et candidats à la VAE sont très majoritairement des personnes en emploi (74 %), loin devant les demandeurs d'emploi (25,5 %) et les inactifs (0,5%). Les jeunes ont peu recours à ce dispositif : les moins de 30 ans représentaient moins de 10 % des candidates et candidats en 2015 alors que les 40-49 ans étaient les plus nombreux à entrer dans un processus de VAE (38 % des candidatures)⁶⁷. Dans les faits, la VAE est donc surtout utilisée pour valider des acquis de l'expérience professionnelle. Elle est aussi fortement concentrée sur les professions du domaine sanitaire et social.

En dépit de l'élargissement du dispositif aux publics du volontariat par la loi du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement associatif, celui-ci n'est que relativement peu utilisé pour valoriser les acquis de l'expérience bénévole. Les parties intéressées évoquent la complexité des dossiers et les besoins d'accompagnement. Le Haut Conseil à la vie associative a récemment recommandé une mise en œuvre collective des VAE, notamment par l'augmentation de la fréquence des jurys et une simplification des étapes de la VAE pour ces candidates et candidats⁶⁸.

Monter un dossier de VAE est une démarche individuelle qui peut prendre plusieurs mois. Les difficultés principales auxquelles sont confrontés les candidates et les candidats résident dans l'identification d'une certification correspondant à leur expérience et dans la traduction de cette expérience dans des compétences évaluables par le jury.

Un accompagnement des candidates et candidats dans leur choix de certification et dans la formalisation de leurs dossiers apparaît, dans ces conditions, comme une condition de son déploiement en particulier auprès des jeunes⁶⁹.

Préconisation 10 :

Le CESE recommande qu'un accompagnement renforcé soit conçu pour le montage des dossiers de Validation des acquis de l'expérience (VAE) en début de vie active. Il demande une meilleure coordination entre les pouvoirs publics, les employeurs et les branches professionnelles dans le but de rendre plus lisible le parcours des jeunes candidates et candidats à la VAE – notamment par l'organisation de sessions périodiques de validation des acquis de l'expérience et la réunion de jurys sur une fréquence suffisante.

En outre, les structures du volontariat devraient être chargées d'informer les jeunes volontaires sur le type de certifications auxquelles leur expérience peut conduire et sur les organismes certificateurs.

⁶⁷ La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. Le nombre de diplômés par la voie de la VAE continue de diminuer. DARES Résultats, n°38, juin 2017.

⁶⁸ La validation des acquis de l'expérience bénévole associative. Rapport de suivi des propositions formulées par le Haut Conseil à la vie associative en 2013, 14 juin 2018.

⁶⁹ Sur un accompagnement renforcé voir notamment la proposition n°11 du Rapport IGAS n°2016-013R/IGAENR n°2016-065, octobre 2016.

3. Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

3.1. Faire de la Garantie jeunes un droit effectif

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a généralisé le dispositif de la Garantie jeunes pour les personnes de 18 à 25 ans les plus éloignées de l'emploi qui n'avait, jusque-là, qu'un caractère expérimental. Toutefois les modalités d'une telle généralisation posent des problèmes de moyens, mais également d'accès à cette Garantie jeunes.

L'article L. 5131-6 du code du travail dispose que : « *La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.* »

La contractualisation qui conditionne l'accès à ce droit implique que les missions locales disposent des possibilités d'accueillir et de placer les jeunes auprès des employeurs, notamment pour qu'ils bénéficient des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). En outre, l'accès à ce qui est présenté comme un droit aux termes mêmes de la loi implique que les critères soient assez largement diffusés auprès des jeunes et que les conditions d'engagement dans le dispositif soient explicitées pour toutes et tous.

Dans son avis de décembre 2017, le CESE a rappelé que la réduction du nombre de jeunes « Neets » doit être une priorité. En ce sens, il s'est prononcé pour un revenu minimum social garanti, s'appuyant sur la dynamique de la Garantie jeunes, et accessible dès 18 ans pour les jeunes « Neets » sans soutien parental et qui contractualisent dans un dispositif d'insertion vers et dans l'emploi. Malgré la généralisation de la Garantie jeunes dont le CESE approuve le principe, un écart encore important entre la population visée et le nombre de bénéficiaires est observé, ce qui pose la question de l'accès au parcours contractualisé qui conditionne ce droit.

Parmi ceux répondant aux critères d'éligibilité, un certain nombre de jeunes ne parviennent pas, pour des raisons diverses à accéder à ce droit. Il faut aussi considérer qu'une partie du public peut décliner l'offre de mise en situation professionnelle faite par la mission locale et, dans ces conditions, renoncer au bénéfice de l'allocation. Pour parvenir à l'objectif d'une prise en charge d'environ 200 000 jeunes, un assouplissement des critères d'éligibilité (plafond de ressources, durée) pourrait donc être envisagé, ce qui permettrait de toucher un public à la recherche d'une solution d'insertion.

Une extension pourrait se concevoir, soit par la hausse des plafonds visés, soit par un allongement de la période pendant laquelle les jeunes pourraient bénéficier du dispositif. En effet, la durée de la Garantie jeunes (1 an, renouvelable 6 mois) s'avère parfois insuffisante pour accompagner des jeunes les plus éloignés de l'emploi, jusqu'à leur insertion ou réinsertion effective en leur assurant le maintien d'un revenu minimum.

Préconisation 11 :

Le CESE rappelle que la réduction du nombre de jeunes « Neets » doit être une priorité ». Permettre à ces jeunes de bénéficier d'un minimum de sécurité financière et d'accéder à un dispositif de formation et/ou d'insertion sociale et professionnelle constitue un enjeu primordial. Pour y répondre, une véritable montée en charge de la Garantie jeunes est indispensable.

Le CESE préconise de faire de la Garantie jeunes un droit effectif en améliorant la communication, sa promotion auprès des publics concernés, l'accompagnement des employeurs accueillant ces jeunes pour des périodes de mises en situation en milieu professionnel.

Le CESE recommande également une étude de faisabilité, dès maintenant en vue de l'élargissement de la Garantie jeunes, notamment en augmentant le plafond de ressources et en allongeant la durée (au-delà d'une période d'un an).

En outre, le CESE considère que l'inscription des dispositifs d'insertion des jeunes passe par une réflexion au cas par cas sur les caractéristiques du marché du travail dans chaque zone d'emploi. Le PACEA est un dispositif qui doit apporter une réponse adaptée et individualisée en termes d'accompagnement impliquant différents acteurs du territoire, collectivités, employeurs, structures de formation de nature différente (formation professionnelle, EPIDe, E2C), opérateurs du conseil en évolution professionnelle agissant auprès des jeunes.

Le jeu d'acteurs peut varier selon les territoires. À titre d'exemple, dans sa contribution aux assises générales de l'Outre-mer le CESE a appelé à un nouveau plan pour la jeunesse Outre-mer. Comme dans la métropole l'enjeu de la généralisation du dispositif de la Garantie jeunes est important, mais ce dispositif doit pouvoir s'articuler avec le service militaire adapté (SMA) dont l'évaluation est satisfaisante⁷⁰.

Préconisation 12 :

Le CESE recommande à l'État et aux collectivités territoriales compétentes d'accompagner la montée en puissance de la Garantie jeunes, en tenant compte des plans particuliers développés à l'échelle des territoires. L'objectif est une meilleure articulation du dispositif de la Garantie Jeunes entre employeurs, service public de l'emploi, acteurs de la formation tels que les micro-lycées, les Écoles de la deuxième chance (E2C), les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDe), les chantiers d'insertion et, dans les Outre-mer, le service militaire adapté (SMA).

Les structures de formation précitées accueillant les jeunes décrocheurs doivent bénéficier de moyens renforcés et ajustés.

⁷⁰ Cf. avis adopté par le CESE le 11 février 2015 sur *Le défi de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins* présenté par Eustase Janky au nom de la délégation à l'Outre-mer.

3.2. Lever les freins périphériques à l'emploi

Si l'accès des jeunes à l'emploi et en particulier à un emploi stable s'est dégradé, les difficultés liées à des facteurs externes au marché du travail doivent faire l'objet d'une action spécifique. Parmi ces freins périphériques à l'emploi, la capacité de mobilité, la faible maîtrise du numérique, l'état de santé, les contraintes liées à la vie familiale ou au défaut d'aide financière, l'absence de toute couverture sociale, le coût du logement sont souvent cités. Or des disparités très importantes en termes de taux et de type de chômage s'observent en fonction du dynamisme des différentes zones d'emploi.

Ces problèmes pourraient être atténués par le développement de structures d'hébergement en quantité suffisante. Cet enjeu avait été identifié par le plan d'investissement d'avenir en 2014. Le CESE relève que le grand plan d'investissement 2018-2022 ne reprend pas à son compte cet objectif ciblé sur les besoins de la jeunesse en matière de logement.

À partir d'une cartographie établie en lien avec le réseau des missions locales et les actrices et acteurs régionaux du développement économique (entreprises, associations, collectivités territoriales), un plan d'investissement en structures d'hébergements dédiées aux jeunes devrait être conçu pour répondre aux besoins en main-d'œuvre de ces territoires.

En outre, de nombreux jeunes sont confrontés dans leur parcours de formation et dans leur recherche d'emploi à des difficultés de mobilité, en particulier lorsqu'ils résident en milieu rural où l'offre de transports collectifs est souvent très faible. Il existe aujourd'hui plusieurs aides financières à l'obtention du permis de conduire lorsque celui conditionne la capacité à rechercher un emploi : une aide de 500 € dont peuvent bénéficier les apprentis, à partir de 18 ans ; une aide en faveur de certaines catégories de demandeurs d'emploi versée par Pôle emploi dans la limite d'un plafond de 500 € ; des aides de l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap. Depuis 2017, le CPF peut aussi être mobilisé pour l'obtention du permis de conduire, à condition que cela contribue à la réalisation d'un projet professionnel.

Le CESE rappelle deux préconisations émises dans l'avis « Place des jeunes dans les territoires ruraux » toujours d'actualité :

- développer l'apprentissage du permis de conduire dans le cadre des formations agricoles et professionnelles, de l'accompagnement en missions locales ainsi que les jeunes en Service Civique ;
- instaurer la prise en charge financière totale ou partielle des transports en commun par la collectivité et/ou d'autres acteurs pour les jeunes ruraux, y compris dans le cadre de l'alternance, là où elle n'a pas encore été mise en œuvre.



Préconisation 13 :

Le CESE préconise, pour remédier aux difficultés de mobilité géographique vers l'emploi et la formation, de développer l'offre d'hébergement et de services sanitaires et sociaux intégrés dans des structures dédiées aux jeunes. Il s'agit ainsi de réduire les freins périphériques à l'emploi et à l'autonomie en

s'appuyant sur des plans de financement afin de couvrir les besoins de structures d'hébergement et d'accompagnement social dans les territoires.

Le CESE recommande d'évaluer, dans les meilleurs délais et en vue de leur amélioration, l'efficacité de l'ensemble des aides à l'obtention du permis de conduire au regard des objectifs de formation et d'insertion professionnelle.

B - Vers un travail plus émancipateur et riche de sens

1. Faire confiance à la jeunesse

1.1. Lutter contre les biais de recrutement et les discriminations à l'embauche

(a) Diversifier les critères de recrutement

Différentes sources font ressortir une forte sensibilité des jeunes adultes à des modes de recrutement considérés comme injustes et parfois comme discriminatoires. Les contributrices et contributeurs à la consultation en ligne organisée par le CESE à l'occasion de cette saisine ont largement soutenu les deux idées suivantes :

- la priorité est trop souvent donnée au critère du diplôme dans les recrutements, ce qui pénalise systématiquement des jeunes qui sans avoir souscrit aux attentes de l'éducation formelle détiennent des qualités et des compétences pouvant leur permettre de construire leur avenir professionnel ;
- les entreprises ont tendance à rechercher des profils déjà expérimentés, ce qui rend les parcours d'accès à l'emploi particulièrement compliqués et alimente une recherche parfois effrénée de stages.

Les jeunes sans diplôme ou peu diplômés sont donc doublement pénalisés puisqu'ils peuvent très difficilement répondre à l'exigence d'une expérience préalable.

Des travaux de recherche sur la relation formation-emploi et le marché du travail confirment ce ressenti⁷¹. Ils ont mis en évidence les défauts de processus de recrutement couramment utilisés, depuis la formulation de l'offre d'emploi jusqu'à l'évaluation des candidates et des candidats. Ces opérations de recrutement opèrent un tri parmi les candidatures à partir de critères censés correspondre aux qualités valorisées dans le cadre de l'embauche. Entre les années 1960 et 1990, des critères généraux comme la formation et l'expérience se sont fortement imposés traduisant à la fois la montée du niveau d'éducation générale, un besoin de sélection lié à la masse des candidatures disponibles et la professionnalisation du recrutement par le recours de plus en plus fréquents à des cabinets spécialisés.

Or, il peut être reproché à une sélection très largement fondée sur des critères généraux tels que le diplôme et l'expérience de négliger les compétences réelles des candidates et des candidats pour occuper un emploi, d'écarter systématiquement les

⁷¹ Voir notamment la synthèse de François Eymard-Duvernay, Justesse et justice dans les recrutements, Revue française de sciences sociales, n° 101, pp.55-70, janvier-mars 2008.

mêmes catégories de personnes et d'alimenter ainsi le chômage de longue durée. Le recours généralisé au niveau de formation comme critère de recrutement traduirait moins des exigences par rapport aux nécessités concrètes de l'emploi que la recherche de « potentiels » dans une situation de forte incertitude. En France, le critère du diplôme a été valorisé très au-delà de l'importance qui lui a été donnée dans d'autres pays européens, comme l'Angleterre ou l'Allemagne. Cette priorité donnée à la formation initiale n'est pas critiquable en soi et l'investissement dans l'école comme moyen de promotion sociale a toujours été l'une des options majeures de la République. Ce qui l'est, en revanche, c'est d'avoir fait du diplôme une condition presque générale d'accès à l'emploi. Bien que pour les professions réglementées le diplôme demeure un prérequis, il est contestable que, pour un grand nombre d'emplois, le niveau de diplôme soit très souvent utilisé comme critère prépondérant de la sélection des candidates et des candidats.

Lorsque les critères du diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure s'effacent, il s'agit souvent de pourvoir des emplois à très forte pénibilité physique dans lesquels il est difficile de « tenir » longtemps, comme dans le secteur de la logistique qui privilégie, pour les postes peu ou pas qualifiés, le recrutement « *d'hommes jeunes, solides et sportifs, main-d'œuvre appréciée de l'encadrement pour sa malléabilité et son endurance* » dans une vision stéréotypée des qualités attendues de ces travailleurs ⁷².

La question de la diversification des recrutements est devenue une préoccupation majeure en France. Elle devrait conduire à envisager les comportements d'exclusions non seulement pour les catégories protégées par les lois interdisant la discrimination mais plus largement pour des personnes dotées de compétences qui ne sont pas toujours visibles. Il peut être de l'intérêt bien compris des employeurs de valoriser des compétences « minoritaires » et de constituer des équipes de travail « plurielles » mobilisant des compétences et des expériences différentes.

En outre, l'utilisation d'algorithmes spécifiques a fait son apparition dans la profession du recrutement. Cette technique nouvelle comporte un risque non négligeable d'uniformisation accrue des profils sélectionnés.

Certaines entreprises françaises, souvent après avoir eu des expériences de recrutement pour leurs établissements situés à l'étranger, ont récemment développé pour une partie conséquente de leurs emplois un mode de recrutement sans condition de diplôme et principalement fondée sur des aptitudes relationnelles nécessairement mobilisées dans un rapport à la clientèle et pour une intégration réussie dans un collectif de travail. L'intégration de ces jeunes de profils diversifiés est toujours accompagnée d'une formation aux « gestes professionnels »⁷³.

⁷² Entretien des rapporteurs avec Haude Rivoal, centre de recherches sociologique et politique de Paris, le 12 décembre 2018.

⁷³ Auditions devant la section du travail et de l'emploi, de Pierre-Henri Havrin, DRH de Compte Nickel et de Benoit Serre, vice-président de l'ANDRH et ancien DRH de Leroy-Merlin, 28 novembre 2018.



Préconisation 14 :

Le CESE préconise une meilleure adaptation des méthodes et critères de recrutement aux nécessités concrètes des emplois à pourvoir. À cette fin, il recommande, aux employeurs publics et privés, aux branches professionnelles et aux structures de recruteurs, de promouvoir les bonnes pratiques qui valorisent des critères autres que les critères généraux du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure en particulier les expériences personnelles, la créativité, la capacité d'autonomie, les compétences relationnelles et les savoir-faire transversaux.

En outre, la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises en dehors de la sphère professionnelle pourraient permettre à de nombreux jeunes actifs de compenser l'absence d'expérience professionnelle antérieure vis-à-vis de potentiels employeurs.

L'expérience de l'engagement et du collectif ainsi que la prise de responsabilité dans des organisations associatives ou syndicales peuvent être réinvesties utilement dans le champ professionnel. Certains établissements d'enseignement supérieur valorisent ces expériences.



Préconisation 15 :

Le CESE recommande aux recruteuses et recruteurs d'identifier et de valoriser les compétences acquises dans des situations extraprofessionnelles des candidates et candidats en particulier lorsqu'il s'agit de jeunes primo demandeurs d'emploi.

Il préconise également que l'ensemble des actrices et acteurs de la formation initiale et de l'accompagnement social et professionnel se voient confier par les pouvoirs publics, la mission de sensibiliser les jeunes à l'importance de ces compétences transversales et de les aider à les formaliser dans leur *curriculum vitae*.

(b) Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche

Un deuxième aspect touche à la discrimination proprement dite. D'une enquête auprès des jeunes européens réalisée en 2018, par l'institut IPSOS pour le Secours populaire, il ressort qu'en France « la lutte contre toutes les formes de discriminations » (racisme, sexisme, homophobie...) est le second motif d'engagement souhaité par les jeunes (à 38 %), un point derrière « les arts, le sport, la culture » et à égalité avec « l'environnement et le développement durable ».

L'article L. 1132-1 du code du travail énumère, dans l'interdiction qu'il porte, 24 critères de discrimination et cite la procédure de recrutement et l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise parmi les circonstances de cette discrimination. Les jeunes femmes, à travers la maternité voire le soupçon de maternité, sont plus particulièrement exposées aux discriminations. Cependant, une fois posée l'interdiction de discriminer, apporter la preuve de la discrimination et en

obtenir réparation relèvent, la plupart du temps, d'une démarche très complexe dans laquelle ne s'engageant qu'un petit nombre de victimes *a fortiori* lorsqu'il s'agit de refus d'embauche. Dans un avis précédent consacré aux discriminations syndicales⁷⁴, le CESE soulignait que le contentieux ne procurait qu'une vision très partielle de ces discriminations et que l'effort de prévention revêtait une importance particulière. Cette approche préventive reposant sur un meilleur repérage et une plus forte sensibilisation des actrices et des acteurs est généralisable à toutes les formes de discriminations.

Des campagnes de « *testing* » sur les discriminations à l'embauche ont déjà été conduites, dans un passé récent, à l'initiative du ministère du travail⁷⁵. Elles participent d'une meilleure connaissance des discriminations et peuvent constituer, de par l'écho qu'elles rencontrent, un facteur de sensibilisation et une première étape de prévention. L'avis du CESE précité recommandait d'ailleurs l'élargissement de ces opérations aux discriminations pour motif syndical.



Préconisation 16 :

Le CESE préconise de renforcer la prévention des discriminations dans le monde du travail, notamment via les missions du Défenseur des droits et des campagnes de *testing* sur les discriminations à l'embauche. Il recommande aux pouvoirs publics et aux branches professionnelles de diffuser et valoriser les bonnes pratiques en matière de recrutement non-discriminatoire et d'assurer une information des candidates et des candidats sur leurs droits.

(c) Prévenir des conditions de stage abusives

Enfin, au plus près de l'entrée dans la vie active, des conditions de stage parfois abusives sont susceptibles d'entamer la confiance de jeunes étudiantes et étudiants dans l'entreprise. En dépit des dispositions très complètes de la loi du 10 juillet 2014 « *tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires* », des jeunes souvent bien formés, doivent accepter des stages de professionnalisation de plusieurs mois pendant lesquels ils sont amenés à remplir les mêmes fonctions que les salariés de l'entreprise pour des rémunérations très inférieures.



Préconisation 17 :

Concernant les stages et en l'état actuel du droit, le CESE préconise une démarche de responsabilisation des signataires des conventions de stage, notamment des établissements de formation. En effet, ces derniers sont en droit de vérifier et de suivre, en lien avec les entreprises d'accueil, les conditions dans lesquelles est effectué le stage (cf. article L. 124-2 du Code de l'éducation).

⁷⁴ Avis adopté par le CESE le 13 juillet 2017, *Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales*, présenté par Lionel Marie et Jean-François Pilliard au nom de la section du travail et de l'emploi.

⁷⁵ Enquête de 2016 réalisée par la Dares et le cabinet ISM Corum.

1.2. Faire évoluer le management

Les jeunes actives et actifs ont un rapport au travail et à l'entreprise sensiblement différent de celui des générations qui les ont précédés. Elles/ils seraient moins sensibles au prestige lié au nom et à la taille de la structure pour laquelle elles/ils travaillent. En revanche, elles/ils valorisent, beaucoup plus les relations interpersonnelles et privilégient le réseau plus que la structure. De nombreux jeunes souhaitent exercer leurs capacités d'initiative dans un cadre collectif et sont réfractaires aux organisations du travail trop prescriptives.

Dans ces conditions, la relation à l'employeur, en tant qu'institution, paraît beaucoup plus distanciée en dépit d'une aspiration majoritaire à la stabilité grâce à un emploi permettant de vivre décemment et de se projeter positivement dans l'avenir. La mémoire des licenciements collectifs qui ont marqué les générations précédentes et, pour les jeunes, eux-mêmes, des conditions plus difficiles d'accès au marché du travail ont aussi pu contribuer à cette distanciation.

Il reste que les attentes vis-à-vis de l'employeur ont évolué et, qu'à bien des égards, elles se sont renforcées (demande de reconnaissance des savoir-faire, recherche d'utilité et de sens, aspiration à plus d'autonomie et de liberté). Lorsqu'elles/ils sont déçus par leur vie professionnelle, les jeunes salariés semblent plus prompts à la recherche d'alternatives. Les plus qualifiés, dans des spécialités recherchées, disposent, bien sûr, d'une plus grande liberté dans la conduite de leur parcours professionnel mais il n'est pas rare que des employeurs peinent aussi à fidéliser des employés sur des postes de faible qualification⁷⁶. À cet égard, les dernières statistiques des ruptures conventionnelles invitent à la réflexion : les moins de trente et les moins quarante ans sont en proportion plus nombreux à y recourir que les quadragénaires et quinquagénaires; il en va de même pour la catégorie employés par rapport aux cadres et aux ouvriers/ouvrières⁷⁷. Ces données récemment publiées sont cependant d'interprétation difficile et mériteraient une analyse approfondie.

L'encadrement des entreprises grandes ou moyennes mais aussi des administrations publiques se trouve aujourd'hui directement confronté à cette demande d'horizontalité dans les relations de travail et à cette relative prise de distance des jeunes salariés vis-à-vis de l'employeur. De nouvelles formes de management ont émergé récemment pour répondre notamment aux attentes des nouvelles générations. Elles mettent en avant l'accompagnement individualisé, le conseil et la confiance a priori. Certaines entreprises ont mis en place des groupes de travail collaboratif et des formes d'« intrapreneuriat » qui permettent à des salariés de développer leur projet en interne. Toutefois, ces innovations managériales sont encore peu répandues et la réalité de leur mise en œuvre peut parfois être questionnée.

Le CESE considère que les organisations privées et publiques, en particulier les plus complexes, doivent évoluer vers des formes moins hiérarchiques de

⁷⁶ Table ronde avec des DRH, précitée.

⁷⁷ Anthony Bouvier, Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018. La hausse des homologations se poursuit. Dares Résultats n° 008, février 2019.

management, valorisant les initiatives et orientées vers l'animation de collectifs plus souvent constitués sous forme de réseau.

Il invite les employeurs privés et publics à intégrer dans les compétences managériales celles fondées sur la capacité à accompagner les jeunes salariés dans leur début de carrière, à encourager et à valoriser leurs initiatives au sein du collectif de travail.



Préconisation 18 :

Les compétences managériales fondées sur l'aptitude à accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences et leur déroulement de carrière, avec une attention spécifique à accorder aux débuts de la vie professionnelle, doivent être valorisées.

Au-delà de l'exercice de fonctions techniques et de gestion, le management des ressources humaines doit être considéré comme une mission à part entière et être pris en compte dans la charge de travail du manager.

1.3. Favoriser l'engagement syndical des jeunes

Dans son avis du 24 mai 2016 sur *Le développement de la culture du dialogue social*, le CESE a rappelé que ce dernier constitue un facteur d'équilibre et de dynamisme pour les entreprises et les collectivités publiques et qu'il permet d'assurer la participation des travailleuses/travailleurs comme des employeurs aux différentes formes d'actions publiques qui ont pour fondement le travail et la production.

Le dialogue social est aussi un des principaux outils dont disposent les collectifs de travail pour traiter les enjeux contemporains : changement technologique, transformations des organisations et des emplois et adaptation des façons de produire à l'objectif de transition écologique.

L'engagement des femmes et des hommes - dans les organisations syndicales, pour les salariés ; dans les organisations professionnelles, pour les employeurs - est une condition essentielle du dialogue social. Or, les organisations syndicales et professionnelles sont confrontées à des difficultés de renouvellement générationnel. Du côté des salariés, les conditions d'intégration du marché du travail par l'enchaînement d'emplois précaires, par des périodes alternant emploi et chômage, en particulier pour les jeunes les moins qualifiés, rendent dans bien des cas l'engagement syndical très compliqué. De manière plus générale, l'adhésion à un syndicat est encore trop souvent perçue comme stigmatisante. On peut également se demander si l'image traditionnelle des organisations patronales et syndicales, notamment en ce qui concerne leurs modes de fonctionnement et de communication, ne les éloigne pas des jeunes générations⁷⁸.

⁷⁸ Lionel Marie et Jean-François Pilliard, 2017, *op.cit.*

Le CESE souligne que les préconisations qu'il a faites dans ce domaine en 2016 et 2017 n'ont rien perdu de leur actualité.

Il est ainsi recommandé :

- aux pouvoirs publics d'organiser des campagnes médiatiques en lien avec les organisations de salariés et d'employeurs pour valoriser l'engagement syndical ;
- aux entreprises, d'informer les nouveaux salariés, notamment dans le cas du premier emploi, sur le dialogue social et la légitimité de l'engagement syndical ;
- aux employeurs privés et publics de développer des actions de formation et de certification à l'intention des représentantes et représentants du personnel afin de valoriser les compétences acquises pendant l'exercice du mandat.

Le CESE affirme à nouveau sa conviction que rendre visible, reconnaître et valoriser l'engagement dans le dialogue social permettraient de construire les conditions propices à la confiance mutuelle des actrices et des acteurs et de lever certains des principaux freins à l'engagement des jeunes actives et jeunes actifs dans les organisations syndicales et professionnelles.

1.4. Un intérêt des jeunes pour l'économie sociale et solidaire

De jeunes actives et actifs ont témoigné lors des auditions organisées pour la préparation de cet avis, de leur intérêt pour les structures de l'économie sociale et solidaire (ESS). Ces structures très présentes dans les domaines de l'animation, de la santé, du sport, des loisirs, de l'aide à domicile, de l'environnement et de l'insertion concilient des objectifs sociaux et économiques. Elles apparaissent, à cet égard, comme particulièrement riches de sens.

À titre d'exemple, une jeune responsable de Scop a souligné que ce type de structure lui avait apporté de réelles opportunités de réalisation personnelle.

2. Améliorer la qualité de vie au travail

L'inclusion effective dans un collectif et le fait d'être associé à la prise de décision afin de disposer de marges d'appréciation suffisantes pour accomplissement correct de ses tâches sont des composantes essentielles de la qualité de vie au travail. Elles doivent faire l'objet d'échanges au cœur de l'entreprise pour permettre l'appropriation de son objet par l'ensemble des salariés et, en particulier, les plus jeunes.

Cette question est en lien direct avec la nécessaire évolution des pratiques managériales traitée précédemment.

2.1. Favoriser l'expression des salariés sur le lieu de travail

Aux termes de l'article L. 2281-1, « *les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail* ». Le même texte établit un lien direct entre le droit d'expression et la qualité de vie au travail en disposant que les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT). Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou dans lesquelles aucun accord sur l'égalité

professionnelle et la QVT n'a été conclu, le comité social et économique est consulté sur les conditions d'exercice de ce droit.

Ces dispositions qui pour l'essentiel, existent depuis 1982, ont jusqu'à présent été très peu mobilisées dans les entreprises malgré des conditions légales de mise en œuvre assez simples. Dans le contexte actuel marqué par l'évolution du rapport au travail des jeunes générations et la transformation des organisations, le droit d'expression sur le travail semble cependant revêtir une pertinence accrue. À titre d'exemple, la consultation en ligne menée par le CESE a recueilli des critiques du management par le « présentisme » ou encore des propositions autour de la réduction des temps de travail. Si le CESE n'a pas suivi cette voie, il met en lumière la nécessité de discuter plus généralement de l'organisation du travail dans l'objectif d'une meilleure articulation des temps de vie.

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments, qui participent du dialogue social et de la perception qu'en ont les salariés, tels que la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise, de l'information partagée au sein de l'entreprise, des relations de travail, des relations sociales, construites sur un dialogue social actif, des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, du contenu du travail, de l'environnement physique ; la possibilité de réalisation et de développement personnel, de concilier vie professionnelle et vie personnelle et le respect de l'égalité professionnelle⁷⁹.

Préconisation 19 :

Le CESE préconise la création d'espaces de discussion, sur le lieu et pendant le temps de travail, favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail et son organisation notamment en vue d'assurer et si besoin d'étendre leur marge d'autonomie.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, des espaces formels d'expression doivent être expérimentés dans le cadre professionnel afin de permettre aux salariés d'intervenir sur les transformations de leur travail (environnement physique et relationnel, horaires, conditions de travail, évolution des tâches et des métiers...). Un bilan est dressé chaque année et fait l'objet d'une présentation et d'un débat en CSE (IRP).

2.2. Favoriser l'exercice partagé de la parentalité

Pour les jeunes actifs et actives, les questions de qualité de vie au travail constituent un enjeu important y compris en termes de conséquences sur leur vie personnelle et familiale.

Les jeunes seraient aujourd'hui plus enclins que leurs aînés à rechercher un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Dans les mois qui

⁷⁹ Accord national interprofessionnel qualité de vie professionnelle (QVT) du 19 juin 2013.

suivent la naissance de l'enfant, les jeunes hommes seraient plus nombreux à assumer activement leur paternité. En dépit d'une disparité selon les catégories de travailleurs, il existe une forte proportion de bénéficiaires potentiels⁸⁰ à user du droit à congé paternité. Ceci vient confirmer l'impression d'une plus forte appétence des jeunes générations à un partage équitable des tâches familiales à la naissance ou à l'accueil d'un enfant.

Créé en 2002, le congé paternité est actuellement d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs qui viennent s'ajouter aux trois jours légaux du congé naissance. Il constitue un levier encore potentiel de rééquilibrage du partage des tâches entre les hommes et les femmes. Le récent rapport de l'IGAS n°2018-022R a envisagé plusieurs hypothèses dont celle d'un renforcement de ces droits à congés en en portant la durée de 3 à 5 jours pour le congé de naissance et de 14 à 21 jours pour le congé paternité (soit 4 semaines).

Préconisation 20 :

Pour rééquilibrer l'investissement des deux parents autour de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, le CESE préconise l'ouverture de concertations nationales et interprofessionnelles sur le congé de paternité en vue de son allongement à la lumière du rapport de l'IGAS n°2018-022R.

La recommandation concerne aussi les concertations à conduire dans le cadre du secteur public.



Préconisation 21 :

Le CESE recommande que l'offre de modes de garde d'enfants dans les bassins d'emploi soit renforcée afin de favoriser l'articulation des temps de vie.

2.3. Évaluer et suivre la qualité de vie au travail dans les entreprises et les administrations

L'article L. 2242-1 du code du travail prévoit qu'une négociation a lieu au moins tous les quatre ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

L'article L. 2242-17 fixe les modalités de cette négociation obligatoire. S'il prévoit que la négociation annuelle porte notamment sur des objectifs et des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, il n'envisage, concernant la QVT, que les modalités du droit à la déconnexion et de mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation des outils numériques. La mise en place d'indicateurs de QVT n'est aucunement visée.

⁸⁰ Dans le public, 88 % des agents prennent ce congé. C'est le cas de 80 % des salariés en contrat à durée indéterminée, de 48 % des CDD et de 32 % des travailleurs indépendants. Cf. *Évaluation du congé de paternité*, Hervé Gosselin, Carole Lépine mission de l'IGAS, juin 2018.

Cependant, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a créé un index d'égalité pour mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'objectif poursuivi est de mettre fin aux inégalités salariales injustifiées. Cet index mesure à partir de 4 à 5 indicateurs des données déjà disponibles dans la base de données économiques et sociales (BDES). Les entreprises, dès 2019 pour celles de plus de 250 salariés, et en 2020 pour celles de 50 à 250 salariés, devront prendre des dispositions correctrices des inégalités salariales concernées.

Un suivi de la qualité de vie au travail sur la base d'indicateurs pourrait être formalisé dans le même esprit.

Préconisation 22 :

En vue d'assurer une prise en charge effective de la qualité de vie au travail (QVT) dans les entreprises, le CESE préconise la définition d'objectifs et l'élaboration d'indicateurs de QVT en lien avec les représentantes et représentants du personnel. Trois grands types d'indicateurs pourraient être retenus : des indicateurs de perception des salariés, des indicateurs de fonctionnement et des indicateurs de santé au travail.

Ce travail de formalisation d'une politique de qualité de vie au travail s'appuiera, le cas échéant, sur les remontées des espaces de discussions sur le travail à mettre en place dans le cadre du droit d'expression des salariés.

Les indicateurs précités permettraient d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise relevant notamment du contenu et de la qualité du travail, de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de la mixité des emplois et de l'exercice égalitaire de la parentalité.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, de tels indicateurs seraient mis à leur disposition par les branches professionnelles qui pourraient s'inspirer des discussions sur la QVT au sein des commissions paritaires régionales.

2.4. Mettre à profit les technologies numériques pour améliorer la qualité de vie au travail

La généralisation des technologies numériques affecte le travail de manière ambivalente. Les conséquences positives ou négatives de leur mise en œuvre sur les conditions de travail dépendent largement des choix d'organisation qui les accompagnent.

Dans certaines professions, le numérique et l'internet tendent à bouleverser l'espace et le temps du travail, tels qu'ils ont existé pendant des générations, en donnant la possibilité de réaliser des tâches depuis des lieux multiples et à tout moment de la journée. Le fait d'être joignable en permanence s'est rapidement imposé à de nombreux salariés dans de nombreuses entreprises et administrations.

Le développement du travail à distance peut contribuer à brouiller les limites entre vie professionnelle et vie personnelle et peut se traduire par une augmentation de la

charge de travail. À l'inverse, sous la forme de télétravail, il peut permettre de limiter des déplacements domicile/travail particulièrement contraignants et chronophages. À ce titre, il peut constituer un élément intéressant d'une politique environnementale à l'échelle locale et régionale.

La prise de conscience de ce phénomène s'est produite assez tardivement et les partenaires sociaux et les pouvoirs publics se sont emparés de la question après 2010⁸¹.

(a) *Affirmer le droit à la déconnexion*

Les rapports de Bruno Mettling sur *Transformation numérique et vie au travail* (septembre 2015) et de Pascal Terrasse sur *L'économie collaborative* (février 2016) ont inspiré la rédaction de l'article 55 de la loi du 8 août 2016 qui a créé un droit à la déconnexion⁸². Afin de mieux articuler la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale et de lutter contre les risques psychosociaux, en particulier l'épuisement professionnel, la loi prévoit pour les salariés un droit de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail. Elle renvoie cependant au dialogue social dans les entreprises la définition des modalités de ce droit en prévoyant que le sujet doit être abordé dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord, une charte doit être élaborée après avis du Comité social et économique (CSE).

Toutefois, certaines observations suggèrent que les attentes au regard de la déconnexion seraient très différentes selon les générations. Les actives et les actifs les plus jeunes seraient d'abord à la recherche d'une plus grande autonomie dans le travail et souhaiteraient avant tout gérer de manière plus libre leur charge de travail y compris en jouant sur une certaine porosité des temps consacrés au travail et aux activités personnelles. Ils revendiqueraient ainsi un « droit » à une connexion permanente mais choisie leur permettant d'utiliser les technologies numériques à la fois à des fins personnelles sur le lieu de travail et à des fins professionnelles ailleurs que sur le lieu de travail⁸³.

Aucune disposition générale sur la déconnexion n'existe dans la fonction publique. De bonnes pratiques sont développées localement par certains employeurs publics comme à la mairie de Paris.

Préconisation 23 :

Le CESE recommande de réaliser un bilan de la mise en œuvre du droit à déconnexion introduit par la loi du 8 août 2016 dans les entreprises privées, en procédant à des enquêtes par échantillon auprès de la population salariée concernée.

⁸¹ L'accord de la branche Syntec du 1^{er} avril 2014, a été le premier à envisager les modalités d'un droit à la déconnexion.

⁸² Codifié à l'article L.2242-8 du code du travail

⁸³ Audition de Grégoire Loiseau, directeur de l'école de droit de la Sorbonne, devant la section du travail, le 12 décembre 2018. Cf. également Baromètre Domplus groupe BVA du 8 février 2019.

Il recommande aux employeurs de vérifier que la charge de travail des salariés leur permette effectivement d'exercer leur droit à la déconnexion.

Il préconise qu'un droit à la déconnexion soit instauré dans la Fonction publique.

(b) Évaluer la pratique et le développement du télétravail

Il existe aujourd'hui une assez forte demande sociale sur le télétravail. L'étude IPSOS et Revolution@work réalisée à la fin de l'année 2016 montre que 65 % des Françaises et des Français travaillant dans un bureau se déclaraient intéressés par cette pratique. Le taux des personnes en télétravail sur la base d'un avenant au contrat de travail était estimé entre 2 et 6 % et pour le télétravail occasionnel entre 16 et 20 %.

Le télétravail peut faciliter l'articulation des temps de vie. Il s'agit de la principale raison de sa popularité. Il peut cependant présenter certains risques : ceux de l'isolement et de la dilution des collectifs de travail.

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017 a simplifié la mise en place du télétravail. Elle reconnaît et encadre le télétravail occasionnel. Désormais, la mise en place du télétravail n'est plus conditionnée à une modification du contrat de travail et peut, en l'absence d'accord collectif ou de charte, se faire par simple accord avec la ou le salarié après avis du CSE lorsqu'il existe. L'ordonnance réaffirme le caractère volontaire du télétravail mais, surtout, elle crée un droit au télétravail pour le salarié. L'exercice de ce droit exige toutefois que les tâches confiées à la ou au salarié puissent être accomplies à distance grâce aux technologies numériques.

Pour la fonction publique, le cadre législatif résulte de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Les modalités d'organisation du télétravail ont, quant à elles, été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, élaboré après concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique. Avant 2018, ces dispositions étaient très proches de celles applicables au secteur privé. Elles s'en écartent aujourd'hui par le fait que le télétravail y est envisagé comme une pratique régulière et non pas occasionnelle.

Préconisation 24 :

Le CESE préconise un suivi de la pratique du développement du télétravail et du ressenti des salariés et des employeurs concernés notamment à travers la prochaine enquête sur les conditions de travail réalisée par l'INSEE et la DARES.

C - Mieux intégrer les objectifs de transformation économique, sociale et environnementale et accompagner les transitions

Les transitions économiques, sociales et environnementales auxquelles le monde du travail doit se préparer sont connues : anticiper les ruptures technologiques d'une économie numérisée, répondre à une demande sociale croissante de services à la personne, adopter des modes de production compatibles avec la préservation de l'environnement. Ces transitions dépassent très largement le cadre national et concernent autant les générations actuelles que futures. Les propositions formulées dans cette partie n'en revêtent pas moins une certaine urgence.

1. Sécuriser les parcours professionnels

1.1. Donner plus de choix aux personnes dans la construction de leur parcours

Face à un marché de l'emploi qui se caractérise par une plus grande instabilité, l'aspiration à une plus grande sécurisation des parcours professionnels est perceptible chez toutes les travailleuses et tous les travailleurs, mais aussi chez les jeunes dès le début de leur carrière. Les parcours sont moins souvent linéaires, tandis que les périodes de chômage, voire d'inactivité, sont plus fréquentes.

L'économie numérique s'alimente de compétences qui, si elles ne sont pas acquises, peuvent exclure définitivement du marché du travail. Les emplois correspondant à des activités en croissance réclament des compétences aux interstices des besoins de services à la personne et des nouveaux usages numériques : c'est le cas des plateformes de livraison ou de mise en relation pour toute autre prestation de service.

Dans ces conditions, les garanties en termes de sécurisation des parcours devraient être renforcées. La possibilité de consacrer du temps à une activité non professionnelle de son choix pour réaliser un projet personnel quelconque dépend encore de l'accès aux droits reconnus dans le cadre de l'occupation d'un emploi ou d'une profession et de l'objet du congé demandé. Une évolution est intervenue avec la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel qui a permis le déplafonnement du compte personnel de formation (CPF) lorsqu'il fait l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer une formation éligible.

Le CESE considère que l'extension de cette possibilité implique de délier le recours à ces droits de son statut professionnel. Actuellement le dispositif du compte épargne temps (CET) s'inscrit dans cette perspective, mais il n'est mis en œuvre que par certains employeurs, et reste pour ce motif lié au statut professionnel et non à la personne elle-même.

L'article 38 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a institué le compte personnel d'activité (CPA) « *qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours*

professionnel ». Il renvoyait à une concertation interprofessionnelle préalable à l'ouverture d'une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité. Aujourd'hui le CPA comprend le compte personnel de formation, le compte d'engagement citoyen et le compte de prévention pénibilité.

La définition d'un compte personnel d'activité allant au-delà des droits acquis à la formation demeure un objectif inscrit dans la loi.

Préconisation 25 :

Le CESE préconise le renforcement des droits liés à la personne, dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA), pour sécuriser les parcours professionnels. En ce sens, il recommande que soient réengagées les concertations nationales.

En outre, le CESE recommande une simplification des conditions d'utilisation du compte d'engagement citoyen afin d'en assurer l'effectivité et de favoriser l'engagement des jeunes.

1.2. Investir dans l'accompagnement des mobilités professionnelles

La politique publique de l'emploi en faveur de l'accompagnement des transitions professionnelles s'est traduite par la création de conseils en évolution professionnelle dans plusieurs opérateurs distincts en fonction des différents publics visés. L'organisation de cet accompagnement peut être très disparate selon les missions locales (jeunes), les services de Pôle emploi, de l'association pour l'emploi des cadres ou Cap emploi (personnes en situation de handicap).

L'analyse du recours au CEP réalisée dans le bilan annuel du CNEFOP témoigne d'un déséquilibre au profit des demandeurs d'emploi, qui représentent plus de 90 % des bénéficiaires à ce jour. Ceci contrevient au principe d'universalité du CEP, qui a jusqu'ici peu concerné les actives et actifs occupés, salariés et non-salariés. Selon le rapport, l'animation nationale du CEP a globalement fonctionné et contribué à la continuité et à la qualité du déploiement du dispositif. En revanche, le rapport émet des réserves d'une part, sur les liens entre national et régional et, d'autre part sur l'engagement des régions en matière de coordination et de mise en œuvre du CEP, dans le cadre du service public régional de l'orientation. Cet engagement est décrit comme « parfois réel mais hétérogène ». Le rapport souligne aussi que « *les effets du CEP sur ses bénéficiaires est une question encore largement à instruire* »⁸⁴.

De plus, les missions propres aux opérateurs sont nombreuses et, compte tenu des moyens dont ces derniers disposent, ne permettent pas toujours de répondre aux demandes de conseil en évolution professionnelle, qui risquent d'être insuffisamment ou mal traitées. Or, un tel accompagnement doit permettre de trouver des solutions pour résoudre des difficultés de mobilités individuelles à l'échelle des territoires, et s'adapter aux caractéristiques propres des bassins d'emploi où il s'exerce.

Plusieurs pistes sur l'organisation du système peuvent être envisagées et nécessitent d'être approfondies, par exemple : une mise en réseau des

⁸⁴ CNEFOP, *CEP 4 ans de mise en œuvre - Ambitions, déploiement, effets, perspectives - Bilan CEP* – Octobre 2018.

professionnels, là où ils exercent actuellement ; la création d'une filière professionnelle de l'accompagnement global ; une mission de service public de l'accompagnement global, où s'inscriraient des opérateurs de divers horizons, publics ou privés.

Les contrats de transition écologique (CTE) lancés en 2018 dans le cadre du plan climat réunissent tous les acteurs d'un territoire précis (ville, intercommunalité, département, zone d'activité, etc.). Ils devraient contenir une dimension d'accompagnement des travailleuses et travailleurs qui risquent de perdre leur emploi ou de voir diminuer leurs activités vers des métiers dans des secteurs d'avenir (énergies renouvelables, efficacité énergétique, mobilités, ruralité et agriculture, économie circulaire, construction et urbanisme, biodiversité).

Ils pourraient en outre contenir des mesures de soutien aux entreprises. À l'échelon territorial, les partenaires sociaux, associations, acteurs économiques, opérateurs du service public de l'emploi doivent en impulser la conception. L'État doit par la mobilisation de l'expertise des services compétents et par des financements, accompagner sa mise en œuvre.

Préconisation 26 :

Développer les contrats de transition écologique en y incluant une dimension d'accompagnement des jeunes dans l'emploi ou vers de nouvelles activités professionnelles pour les travailleuses et travailleurs de secteurs en crise ou en reconversion.

2. Pour une initiative internationale en faveur de la justice sociale et climatique du XXI^e siècle

Saisi par le Gouvernement dans le cadre du centenaire de l'OIT et dans la perspective du prochain G7, le CESE a procédé à une consultation sur l'avenir du travail auprès des organisations représentées au sein de son assemblée ainsi qu'à une consultation élargie aux citoyennes et aux citoyens. Cette consultation a confirmé des préoccupations relatives à un besoin de sécurisation des parcours professionnels, dans un contexte marqué par une instabilité sur le marché de l'emploi et des contrats trop souvent précaires. En outre, une attention aux enjeux éthiques, sociaux et environnementaux traverse les interrogations que les jeunes peuvent avoir sur l'avenir du travail.

Ainsi, par exemple, si la responsabilité sociale des entreprises figure parmi les solutions bien identifiées pour améliorer l'avenir du travail dans les contributions recueillies, encore celle-ci doit-elle avoir un caractère plus effectif. Le CESE a adopté la préconisation ainsi délibérée à l'issue de la consultation et retravaillée au cours d'un atelier délibératif organisé en présence des citoyens.



Préconisation 27 :

Afin de renforcer la diffusion et l'effectivité des engagements de responsabilité sociale des entreprises (RSE), le CESE recommande l'association des salariés, de leurs représentantes et représentants par la consultation du CSE sur la stratégie et le suivi de la démarche RSE de l'entreprise ainsi qu'une communication annuelle à l'ensemble des salariés sur la politique RSE et les résultats obtenus.

Le besoin de reconnaissance de la contribution de chacune et chacun, dans ses activités professionnelles, à un projet collectif qui ait un sens allant au-delà de la rémunération doit pouvoir trouver une réponse dans des politiques non seulement locales mais aussi globales. Le CESE a déjà souligné le rôle important des accords-cadres internationaux conclus entre les partenaires sociaux des entreprises multinationales dans une promotion active de la RSE⁸⁵.

Dans l'opinion, la prise de conscience des contraintes d'une économie mondialisée, des enjeux de préservation de la planète et des risques que font courir aux générations présentes et futures la permanence de formes de travail indécent, plaide pour la promotion de normes internationales en faveur du respect des droits humains et fondamentaux et d'une meilleure garantie des droits sociaux et environnementaux à travers le monde.

Le CESE partage les conclusions de la commission mondiale sur l'avenir du travail en faveur du renforcement de l'investissement dans trois directions : le potentiel humain, les institutions du travail et le travail décent et durable. Il considère néanmoins qu'une telle ambition dépend d'une prise de conscience de la communauté internationale sur l'interdépendance des enjeux de régulation économique, sociale et environnementale. Or cette ambition ne pourra être poursuivie dans un contexte de remise en cause généralisée du multilatéralisme.

Préconisation 28 :

Conformément aux travaux de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, le CESE appelle de ses vœux une mise en cohérence des mandats des organisations internationales (OIT, OMC).

Il appelle les acteurs de la communauté internationale à relancer les réflexions en faveur d'un projet de justice sociale et climatique qui intègre le suivi des politiques mises en œuvre par les États pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) définis par les Nations Unies.

⁸⁵ Cf. avis adopté par le CESE le 9 juillet 2013 sur *La RSE : une voie pour la transition économique, sociale et environnementale* présenté par Alain Delmas au nom de la section des affaires européennes et internationales.

Déclarations/ Scrutin

Déclarations des groupes

Agriculture

Le groupe de l'agriculture a été auditionné dans le cadre de la préparation de cet avis. Nous avons souligné, à cette occasion, les changements que l'on observe chez la génération actuelle vis-à-vis du travail.

Les jeunes agriculteurs et salariés agricoles d'aujourd'hui souhaitent pouvoir mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et ne peuvent envisager une vie sans un temps pour la famille et les loisirs. Les vacances sont essentielles pour rompre l'isolement qui caractérise de plus en plus le travail agricole. Les services de remplacement, les groupements d'employeurs et l'agriculture de groupe se sont développés et permettent de plus en plus de mener une vie équilibrée.

Ils permettent aussi aux jeunes de prendre le temps de s'engager dans différentes structures agricoles.

Cela contribue à une ouverture indispensable sur d'autres problématiques et participe à un enrichissement personnel et professionnel.

Sur les métiers agricoles en eux-mêmes, nous regrettons l'image déformée qu'ils véhiculent – par méconnaissance - auprès des jeunes. Notre secteur manque d'attractivité alors qu'il offre de nombreux emplois. De plus, nous avons besoin d'un renouvellement des générations chez les exploitants comme chez les salariés. Toutefois, ce manque d'attractivité s'explique, en partie, par les faibles niveaux de revenus des exploitants.

Il faut bien entendu améliorer la communication autour des métiers de l'agriculture et expliquer notamment que les nouvelles technologies et les innovations en matière d'organisation du travail permettent de gommer certaines contraintes et améliorent la qualité de vie au travail.

Il faut également faciliter la montée en compétences de nos salariés et leur permettre d'atteindre le niveau bac, voire post-bac.

De plus, en agriculture, la branche organise depuis longtemps l'accueil de public en insertion, de jeunes et de moins jeunes, avec des dispositifs spécifiques et grâce à de nombreux partenariats locaux avec les professionnels de l'insertion.

Il faut aussi dynamiser l'enseignement agricole, notamment en renforçant l'apprentissage. L'apprentissage tient une place importante dans l'enseignement agricole : 15 % des apprenants inscrits en formation initiale sont des apprentis.

La réforme de l'apprentissage est particulièrement importante pour la Profession agricole qui a beaucoup participé aux travaux préparatoires. Cette réforme a créé de nouvelles opportunités.

Pour nous, toutes les initiatives visant à l'amélioration de l'information sur l'apprentissage et les formations professionnelles ainsi que l'accompagnement de l'apprenti doivent être encouragées. De même, nous saluons tous les dispositifs en faveur d'une simplification des démarches pour l'employeur.

D'une manière générale, le collectif est un levier essentiel pour le secteur agricole de demain. Sur l'exploitation ou dans les circuits de distribution, il accompagne les agriculteurs et les salariés pour améliorer la qualité de vie au quotidien, sur le lieu de travail. C'est ce que promeut la Profession agricole.

Le groupe de l'agriculture a voté pour.

Artisanat

La plateforme consultative mise en place pour préparer cet Avis a montré que l'accès au marché du travail était un sujet fort de préoccupation pour les jeunes, mais aussi qu'ils portaient un regard lucide sur les freins à leur insertion professionnelle.

Ils ont ainsi pointé leur difficulté à faire des choix éclairés au moment de leur orientation, le problème de l'adéquation entre leur formation et les emplois, et plus généralement leur insuffisante préparation à l'entrée dans la vie active.

Ces constats font évidemment échos aux difficultés de recrutement rencontrées dans de nombreux secteurs d'activité ; l'artisanat du bâtiment et des métiers de bouche, par exemple, peinent à trouver des compétences malgré les bonnes perspectives de carrière dans ces secteurs.

Alors que tant de jeunes ont du mal à obtenir un emploi, il est incohérent que des entreprises ne parviennent pas à trouver les profils dont elles ont besoin.

Répondre à ce dysfonctionnement a été l'un des grands enjeux de la récente réforme de la formation.

Les effets s'observent déjà sur l'apprentissage qui bénéficie désormais d'une image redorée à tous les niveaux de diplôme, tant est avéré son effet positif sur l'insertion professionnelle.

Cependant, le choix d'une filière de formation reste complexe pour les jeunes, faute de pouvoir se faire une idée juste et concrète des métiers auxquels elle conduit. Si des efforts sont en cours pour améliorer les liens école-entreprises, pour développer les périodes de découverte, pour informer sur les métiers qui recrutent, bien souvent cela ne suffit pas à sécuriser un choix d'orientation.

C'est pourquoi, le groupe de l'artisanat estime qu'il serait utile de créer un dispositif permettant d'approcher un métier, en situation réelle durant une semaine. Cela pourrait autant aider le jeune à confirmer son choix, que rassurer l'entreprise qui envisage de l'accueillir en apprentissage, mais aussi réduire les risques de rupture ultérieure.

Réussir une formation en alternance repose également sur des prérequis qui peuvent exiger des actions de remise à niveau autour de compétences-clés sur les savoirs de base et le savoir-être que certains jeunes ne maîtrisent pas au sortir de l'école, sachant que bien souvent ces difficultés se cumulent avec des problèmes sociaux et financiers et sont de nature à éloigner durablement de l'emploi.

À cet égard, le groupe de l'artisanat ne peut que soutenir l'accent mis par l'avis sur l'enjeu de l'accès à une qualification pour tous les jeunes. Les mutations

Déclarations des groupes

numériques et écologiques qui impacteront les emplois, viennent conforter l'importance d'un tel objectif.

Y répondre implique à la fois de renforcer les moyens destinés au repérage des décrocheurs comme des jeunes se trouvant en dehors des circuits de formation ou d'emploi, mais aussi d'activer pleinement les outils d'accompagnement adaptés tels que la Garantie Jeunes ou bien des pratiques pédagogiques novatrices telles que les « *prépa- apprentissage* » ou les Actions de formation en situation de travail (AFEST).

Dans ce cadre, il revient notamment aux branches de s'investir dans la conception de formations répondant à leurs besoins d'emploi, comme dans la mobilisation des entreprises pour accueillir des jeunes en alternance et leur proposer ensuite un emploi durable.

La consultation citoyenne a par ailleurs montré qu'une majorité de jeunes n'envisage pas sa vie professionnelle de manière linéaire, sur un même emploi ou une même entreprise, et qu'elle aspire aussi à un travail porteur de sens, en harmonie avec ses convictions personnelles.

De telles attentes impliquent de faire évoluer certains critères de recrutement, d'encourager la mixité des métiers, ou encore de faciliter les reconversions professionnelles.

Ces reconversions peuvent d'ailleurs s'exprimer à travers des créations ou reprises d'entreprise par d'anciens salariés, à l'image de ces jeunes cadres qui rejoignent l'artisanat. Cela appelle à développer des formations adaptées au parcours et au projet professionnel de l'intéressé, à l'instar de celles proposées par les Universités régionales des métiers et de l'artisanat (URMA).

Pour conclure, le groupe de l'artisanat considère que les préconisations de cet Avis apportent des compléments concrets aux récentes mesures visant à investir massivement dans la qualification et les compétences des jeunes, et il l'a voté.

Associations

Nos sociétés ont « *mal au travail* », c'est une réalité observée mesurée quantifiée.

Là ou pour certains le travail permet de se réaliser professionnellement et socialement, pour d'autres il est synonyme d'aliénation, de déclassement, de souffrances multiples nés de son absence ou de sa surabondance.

La mutation globale de nos sociétés contemporaines qui voient poindre la fin du modèle productiviste et la nécessité vitale – encore trop peu partagée – de voir se substituer à lui une société plus sobre capable de réduire dans des proportions considérables sa production de gaz à effet de serre inclut de fait une réflexion sur la mutation du travail et du rapport que nous entretenons avec ce dernier.

Les jeunes ne peuvent être, une fois encore, la trop facile variable d'ajustement de ces changements de paradigmes. Les grèves pour le climat que les jeunes européens renouvellent désormais toutes les semaines montrent qu'ils sont lucides sur ce que l'avenir leur réserve. La situation actuelle les oblige à penser un avenir professionnel qui devra nécessairement intégrer la dimension écologique.

C'est un défi pour les entreprises qui devront optimiser significativement leurs capacités à offrir des pratiques environnementales, sociales et managériales conformes aux aspirations et aux valeurs des nouvelles générations.

Le groupe des associations souhaite insister sur trois points majeurs pour contribuer à faire du travail un espace pivot de la qualité de vie globale des individus et en particulier des jeunes :

La mise en relation avec les champs professionnels doit être effective durant les années de formation initiale ; c'est le sens de la huitième préconisation de l'avis. La rencontre avec les mondes professionnels doit également pouvoir s'opérer hors du champ scolaire, hors de la pression de l'orientation.

Les compétences douces, leur acquisition, leur mise en valeurs, leur réinvestissement dans le champ professionnels sont un enjeu sociétal central tant pour contribuer à repenser l'économie générale de certaines filières comme les services à la personne que pour développer la bienveillance dans les relations de travail.

Enfin, le groupe des associations insiste particulièrement sur l'attrait du champ de l'ESS et du champ associatif dans leurs capacités à produire des situations de travail porteuses de sens et sur l'importance de la valorisation des expériences extra-professionnelles dans la construction d'un parcours.

Le groupe des associations a remercié la section et les rapporteurs pour ce travail et a voté l'avis.

CFDT

Plusieurs mutations à l'œuvre transforment le travail :

- la révolution numérique, qui modifie fondamentalement les contenus et l'organisation de la production de biens et de services, qui supprime des postes et appelle de nouvelles compétences ;
- la transition écologique, qui fait apparaître de nouveaux métiers, qui implique surtout une évolution d'un grand nombre de ceux existants ;
- la mondialisation, ses exigences de compétitivité, d'innovation et d'adaptation permanente, dans un contexte d'instabilités commerciales et économiques.

Les changements qui en découlent sont déjà perceptibles pour beaucoup, plus ou moins progressifs, plus ou moins prévisibles.

Certes, les générations qui entrent au travail n'ont pas des attentes et aspirations prioritaires très différentes des précédentes : un bon salaire et un bon équilibre de vie.

Cependant, il apparaît qu'elles recherchent de plus en plus l'autonomie, la polyvalence, le partage et la mobilité, et cette culture devient progressivement la norme. Aux entreprises, en particulier grâce au dialogue social, de leur proposer un accueil sans discrimination aucune, des méthodes de management plus participatives, des ambiances professionnelles plus conviviales, des plans de carrières plus dynamiques avec la reconnaissance des compétences. Aux pouvoirs

Déclarations des groupes

publics d'assurer, avec les partenaires sociaux, un accompagnement plus concret des parcours, la formation tout au long de la vie, de nouvelles garanties attachées à la personne.

La saisine étant anglée sur la perception des jeunes, la CFDT a livré aux travaux les éléments de son enquête « *Parlons travail* » menée auprès de 200 000 personnes dont plus de 40 000 de moins de 30 ans. Nous saluons aussi le recours et les apports d'une plateforme participative.

Le champ très large de la saisine laissait beaucoup de liberté tout en renforçant l'embaras du choix. Et chacun sait que choisir c'est aussi renoncer. Ainsi, la section a pris le parti d'une approche fortement axée sur l'accès à l'emploi et à la qualification. Cela n'a pas toujours été facile pour la section, ni pour les rapporteurs. Cependant, de nouvelles sécurités professionnelles sont aussi préconisées. Elles seraient bien utiles à toutes les générations.

Ce travail est complémentaire d'une série d'avis du CESE, qui concourent à une analyse, très large, de l'avenir du travail :

- sur le travail indépendant ;
- sur un socle européen des droits sociaux ;
- sur les emplois de la transition écologique ;
- sur la mixité des métiers ;
- sur l'orientation des jeunes.

On doit également considérer que ces analyses méritent d'être poursuivies sous l'angle des transitions. La section y réfléchit. Enfin, cet avis est une contribution intéressante au centenaire de l'OIT.

La CFDT a voté l'avis.

CFE-CGC

Le groupe de la CFE-CGC a voté favorablement le projet d'avis qui lui a été soumis. Toutefois, il ne le considère pas pour autant comme un projet « abouti ». En effet, la saisine officielle du Premier ministre était particulièrement large et devrait donc donner matière, dans les mois qui viennent, à des « *auto saisines* » sur les points et sujets qui n'ont pu trouver suffisamment place dans le projet d'avis de ce jour.

La CFE-CGC retient des travaux qui ont abouti à ce projet d'avis quatre notions essentielles exprimées par les jeunes à propos du travail : transparence - confiance - bienveillance - plaisir au travail. Ils souhaitent, en clair, que l'humain revienne au centre des préoccupations des entreprises et administrations. Les entreprises doivent donc se réinventer pour attirer les jeunes et leur proposer un projet qui fasse sens pour les retenir. En effet, les jeunes ont des attentes élevées vis-à-vis du rôle sociétal que l'entreprise doit remplir. Ils attendent de celle-ci qu'elle participe à la lutte contre toutes les formes de discriminations et qu'elle joue également pleinement son rôle en matière de RSE et de développement durable.

Les jeunes générations attendent aussi une modification des styles de « *management* ». Ils attendent d'être plus fortement impliqués dans la vie de

l'entreprise et de participer à une véritable « co-construction ». Dans cette perspective, il est donc indispensable que les entreprises et administrations intègrent pleinement dans le rôle du manager sa mission d'accompagnement des jeunes et lui donnent le temps suffisant pour la mener à bien. Trop souvent cette mission, pourtant essentielle, vient en supplément d'une charge de travail déjà très lourde et n'entraîne généralement aucune réelle reconnaissance.

Le Groupe de la CFE-CGC exprime par ailleurs un regret car dans la préconisation n°18, le « *droit à l'erreur* » n'a pas été retenu. En effet, s'agissant du management, les jeunes, comme cela vient d'être dit, ne veulent plus de la traditionnelle ligne hiérarchique et souhaitent être « accompagnés » par leurs managers de manière confiante. Dans cette perspective, il est donc indispensable d'instaurer, pour les salarié(e)s qui souhaitent innover, une véritable reconnaissance du « *droit à l'erreur* ».

Pour la CFE-CGC, l'erreur fait entièrement partie de l'apprentissage, du perfectionnement, de la création et de la recherche d'innovation. Cette reconnaissance d'un droit à l'erreur contribue également à améliorer les performances et le bien-être dans l'entreprise en luttant contre le stress que peuvent subir les salarié(e)s. Pour nous, les entreprises doivent s'engager dans une démarche de management positif de l'erreur.

Ces éléments nouveaux vont donc aussi dans le sens d'une modification en profondeur des modes de management. La formation initiale des managers devrait bien évidemment en tenir compte tout comme la formation tout au long de la vie.

Mais par leurs attentes élevées vis à vis du monde du travail, les jeunes interpellent tout autant les organisations syndicales. Ces dernières doivent donc agir et évoluer. Elles doivent se renouveler et adapter leurs modes de gouvernance et de communication pour associer pleinement les jeunes au dialogue social dans les différents secteurs de l'économie française.

Dans cet esprit, et pour favoriser le renouvellement de l'engagement syndical, la CFE-CGC continue de défendre deux mesures indispensables :

- pour valoriser le travail syndical, tant au niveau de l'entreprise, des administrations, des branches que de l'interprofessionnel, la proposition de réserver le bénéfice des accords signés aux seul(e)s salarié(e)s qui adhèrent aux Organisations Syndicales doit être débattue et rapidement mise en œuvre ;
- pour favoriser l'engagement syndical, une véritable reconnaissance individuelle des parcours des militant(e)s doit être mise en place. L'engagement syndical doit ainsi permettre à des jeunes ou à des moins jeunes de s'engager et de militer dans une organisation syndicale en ayant un déroulé de carrière à l'identique de ce qu'ils auraient pu avoir dans le cadre d'un parcours classique.

Pour conclure, le Groupe de la CFE-CGC souhaite vivement que cet avis alimente la réflexion du Gouvernement dans le cadre de la célébration du centenaire de l'OIT en juin 2019.

Déclarations des groupes

CFTC

Les indicateurs le montrent : dans notre pays, la jeunesse, toujours plus diplômée, accède plus difficilement à l'emploi. Pourtant, les besoins d'une société plus complexe et d'une économie plus développée demandent davantage de personnels qualifiés.

L'avis que nous examinons présente l'intérêt de pointer cette difficulté grandissante. Il ouvre des pistes pour améliorer l'accès au monde professionnel et aussi pour donner aux générations nouvelles un travail plus riche de sens, en adéquation avec des attentes, des aspirations et des valeurs en fort renouvellement.

L'avenir du travail des jeunes générations s'inscrit dans les évolutions actuelles du monde du travail. Les jeunes travailleurs savent, plus encore que d'autres générations, combien ils auront à changer d'emploi, de métier, de statut peut-être aussi (salarié, fonctionnaire, entrepreneur, indépendant) dans le déroulement de leur vie professionnelle.

L'insertion et aussi la capacité à s'adapter, à être mobiles sont deux notions essentielles.

L'insertion des jeunes est aujourd'hui une grande priorité. La « *qualification pour tous* » apparaît, pour le groupe CFTC la première de l'ensemble des vingt-huit préconisations de l'avis. Faut-il attribuer à cette exigence (préconisation n°3) le qualificatif de « *grande cause nationale en 2020* » ? Peut-être pas mais, assurément, l'exigence est très grande. Le système éducatif français n'est pas assez ouvert à une préparation pratique à l'emploi. L'apprentissage, la formation en alternance sont des réponses concrètes et appréciées ailleurs en Europe ; elles peuvent l'être davantage en France. Les entreprises ont, de leur côté, à améliorer les conditions d'accueil des jeunes générations, très (trop) souvent contraintes de suivre le difficile parcours du stage très –trop- mal payé, puis du CDD puis du CDI. Les difficultés de transport et celles d'accès à un logement invitent à la mobilisation des collectivités, des professions, des services publics. La préconisation n° 13 reçoit notre appui. Par ailleurs, l'égalité de salaire et de traitement entre hommes et femmes reste à atteindre.

La mobilité des jeunes générations invite à poursuivre les efforts de formation permanente, d'organisation du travail, de prise en compte des comportements nouveaux pour concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale. La question des temps est aujourd'hui une question importante, qui dépasse les questions du télétravail ou du droit à la déconnexion.

Elle s'ouvre aux choix de vie que les générations montantes expriment dans un renouvellement fort des styles de vie, du regard sur l'entreprise ou l'administration, des engagements collectifs, de la perception des enjeux sociétaux et environnementaux.

Pour autant, ne considérons pas que nous vivons une transformation radicale du regard porté par les générations nouvelles sur le travail lui-même et sur la place qu'il occupe dans la vie. Les études, enquêtes et analyses montrent que pour les jeunes générations, tout comme pour les précédentes, le travail permet tout à la fois de

gagner sa vie, de produire des biens et des services, d'avoir un statut social, de se relier aux autres, de faire œuvre commune, de créer, de se réaliser. De Saint Benoit à Karl Marx, les textes abondent pour dire la permanence et la réalité du travail, à la fois peine, labeur, œuvre et source de dignité dans la vie des hommes et des femmes.

La CFTC votera l'avis.

CGT

S'inscrivant dans la perspective du centenaire de l'OIT cet avis aurait dû relever le défi du dépassement des constats rabâchés et des vœux pieux. Il aurait dû oser problématiser l'urgence de la reconnaissance du travail, de la prise en compte des situations réelles de travail et de leurs nécessaires transformations. Notre groupe avait d'emblée insisté sur la nécessaire ambition qui devait conduire les travaux sur cet avis. Ce n'est malheureusement pas le choix qui a été fait.

Dans un contexte de crise économique et sociale inédite, le sens du travail, son utilité sociale, ses finalités auraient dû donner lieu à des préconisations innovantes. Ce n'est pas le cas et nous le regrettons.

L'avis n'a pas suffisamment pris en compte les auditions, enquêtes et études qui par leurs constats portaient l'urgence de profonds changements. Les aspirations de la jeunesse à vivre autrement se fracassent trop souvent sur le mur de l'indifférence ou de la contrainte. Émancipateur pour les uns aliénant pour d'autres, le travail n'est jamais neutre et peut entraîner soumission et servitude ou permettre l'accomplissement de soi.

Qu'ils soient hautement qualifiés ou sans qualification, les jeunes ne forment pas un groupe homogène, ils ont cependant un point commun, dans un contexte de chômage élevé, l'entrée dans la vie active passe inévitablement par un sas de précarité qui se décline en stages successifs, intérim et CDD. Ils devront en moyenne attendre d'avoir 27 ans pour accéder à un emploi stable.

La CGT partage le diagnostic sur les problématiques liées à l'orientation, à l'insertion, à la dévalorisation des diplômes. Le travail comme ascenseur social est en panne.

À juste titre il est préconisé que les entreprises et l'État en tant qu'employeur fassent confiance aux jeunes et favorisent l'embauche en CDI, mais cette bonne intention n'est pas assortie de mesures visant à décourager la multiplication des contrats courts.

Devant les défis liés aux mutations technologiques, le développement des nouvelles formes d'emploi, notamment l'auto-entrepreneuriat, imposés par les plates-formes, les bouleversements de cette « *uberisation* » des contrats de travail auraient nécessité des préconisations innovantes, tel n'a pas été le cas.

La consultation a donné lieu à de nombreuses contributions, nous partageons les préconisations qui en sont issues, comme la valorisation des compétences dans d'autres environnements ou la diversification des méthodes de recrutement pour les jeunes non qualifiés. Cependant nous regrettons que les contributions visant notamment la réduction du temps de travail, n'aient pas été traduites en propositions.

Déclarations des groupes

Ne pas subir les petits boulots, choisir son chemin, pouvoir vivre dignement de son travail, rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes, envisager l'avenir en sécurité, en mettant au centre l'Humain, cela nécessite de changer de paradigme : le travail est une richesse et non un coût, le gouvernement et le patronat doivent accepter de le reconnaître.

La CGT s'est abstenue.

CGT-FO

Le titre à lui seul de l'avis - *les jeunes et l'avenir du travail* - souligne l'étendue du sujet de même que son contenu de 28 préconisations.

Nous serions tentés de dire « *qui trop embrasse mal étreint* », devant un inventaire à la Prévert qui, certes, couvre la quasi-totalité des sujets mais dont le défaut est de ne pas faire émerger des lignes directrices fortes et des préconisations percutantes.

Nous soulignons le constat qui a été posé ainsi que le travail mené par les rapporteurs animés par la recherche continue d'équilibre.

Ainsi, certains sujets ont été intégrés à notre demande tels que la notion de confiance, les modes d'organisation, le droit à la déconnexion, le télétravail de même que les sujets d'égalité Femmes Hommes qui impactent de plein fouet les jeunes générations.

Le groupe FO se limitera à citer les éléments les plus importants que sont la confiance envers les jeunes, l'accès à la qualification et à un emploi de qualité et enfin, l'articulation de la vie privée, vie professionnelle.

Dès la première préconisation, il est recommandé de privilégier les recrutements en CDI.

Pour FO, la confiance est un élément indispensable qui passe par l'accès à un emploi en CDI et de qualité. On ne le rappellera jamais assez, la norme juridique dans les relations de travail demeure le CDI, avec les droits individuels et collectifs y afférents.

Le texte aurait été plus percutant, s'il avait été plus loin sur le contrôle, et pas seulement la limitation des recours abusifs aux contrats courts qui font légion en ce qui concerne les jeunes.

C'est ce que FO a revendiqué de manière continue, notamment lors de la négociation relative à l'assurance chômage, à savoir : introduire un système de bonus-malus qui sanctionne les employeurs abusant du recours aux contrats courts et à l'inverse, récompense les employeurs vertueux qui s'engagent sur des CDI.

La préconisation 2 sur l'insertion professionnelle des alternants va dans le sens de notre revendication d'amélioration du statut des apprentis qui passe aussi par l'amélioration de la rémunération.

Second sujet : la qualification des jeunes et le clivage entre qualifiés et non qualifiés.

C'est l'un des axes central qui aurait dû structurer l'avis : l'idée essentielle et ambitieuse étant de tendre à ne laisser aucun jeune sans qualification.

La préconisation 3 se limite à une recommandation d'en faire une grande cause nationale en 2020. C'est intéressant si cela conduit à une véritable mobilisation des acteurs avec un plan d'actions et une évaluation, et non pas de rallonger la liste déjà longue des grandes causes.

Le manque de qualification empêche l'accès à un emploi de qualité qui permet pourtant d'assurer une égalité pleine et entière entre tous les travailleurs. Pour notre groupe, c'est une revendication d'égalité et de progrès social.

C'est pourquoi la garantie jeunes visée dans la préconisation 11 doit constituer une véritable étape dans un parcours professionnel avec au minimum une formation qualifiante ou un véritable emploi.

Autre question : celle de l'articulation des temps à mettre en relation avec l'égalité professionnelle, mais aussi avec les modes d'organisation du travail insuffisamment traités dans le texte.

La préconisation 4 vise à rappeler l'objectif de déconstruction des stéréotypes de genre. Ce qui passe également par favoriser la prise de conscience des recruteurs et des managers des stéréotypes femmes-hommes en les sensibilisant et formant sur ces sujets.

En ce qui concerne le congé paternité, il est nécessaire en plus d'allonger sa durée et de le rendre obligatoire.

Conscient de l'importance de ces sujets pour les jeunes générations et leur avenir et animé par l'optimisme de la volonté, le groupe FO a voté en faveur de cet avis.

Coopération

Le travail est vecteur d'indépendance, de liens sociaux, de réalisation et d'estime de soi. C'est autour de ces quatre dimensions complémentaires et indissociables que doit se réinventer l'emploi de demain.

Pour permettre aux jeunes d'envisager positivement leur avenir professionnel, il semble nécessaire de ne pas les enfermer dans un emploi alimentaire. L'enjeu est la possibilité de faire un vrai choix professionnel. L'enjeu est le droit à une qualification pour tous et la possibilité d'évolution ou de reconversion.

Les jeunes seront le moteur de notre économie et de notre société. Notre premier objectif doit être d'investir dans leur potentiel pour leur donner l'occasion de se réaliser et leur procurer les compétences nécessaires pour envisager sereinement les changements qu'ils devront affronter tout au long de leur parcours.

Face à l'enjeu de l'accès à une qualification reconnue, pour les jeunes sortis de la formation initiale sans qualification ou quel que soit le niveau d'étude pour les jeunes qui souhaitent se réorienter, les dispositifs de formation professionnelle, au-delà de l'apprentissage, apportent une solution qu'il faudrait renforcer. Retenons que la première attente des jeunes suivis par les missions locales est d'avoir des propositions de formation.

Déclarations des groupes

Former nos jeunes, pour qu'ils soient en capacité d'évoluer, de s'adapter à l'évolution des métiers, leur permettre d'avoir des connaissances et des compétences pour être acteurs de leur parcours professionnel est un enjeu majeur pour notre société.

Il est souhaitable à ce sujet de mettre l'accent sur les progrès à réaliser afin de leur donner les moyens financiers suffisants pour suivre des études ou une formation quand ils ne peuvent compter sur, ou uniquement sur, un soutien familial.

Au-delà de l'accès à un premier emploi durable, les jeunes expriment des attentes à l'égard des entreprises et du monde professionnel qui prennent une importance nouvelle.

Les jeunes aspirent à :

- plus d'autonomie et de liberté dans le travail ;
- une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle.

Il y a donc une recherche d'une plus grande fluidité dans les horaires et une nécessité d'apporter des réponses nouvelles dans l'organisation du travail.

Les jeunes générations sont plus conscientes des défis liés à l'environnement. Elles sont aussi plus exigeantes sur les questions d'égalité et en particulier sur l'égalité femmes/hommes. Mais plus globalement elles souhaitent exercer un travail dont elles comprennent le sens, partagent les finalités et l'éthique.

Les jeunes ont conscience que l'entreprise peut être un acteur majeur face aux enjeux de transition sociale et environnementale. C'est une génération qui recherche plus de transparence dans les informations qui leur sont données pour voir réellement l'impact de l'activité de la société dans laquelle ils travaillent.

La préconisation qui vise à renforcer la diffusion et l'effectivité des engagements de responsabilité sociale des entreprises va dans ce sens.

Le groupe de la coopération regrette néanmoins que l'attachement de la jeunesse à une quête de sens dans leur travail qu'elle trouve plus fréquemment dans l'univers de l'ESS n'ait pas été plus développé dans cet avis.

Il faut garder à l'esprit que l'emploi dans l'ESS a progressé de 26 % ces vingt dernières années et représente aujourd'hui plus de 13 % de l'emploi privé total et que cette façon d'entreprendre se déploie dans tous les secteurs d'activité y compris en apportant une réponse aux entrepreneurs individuels avec les coopératives d'activité et d'emploi (CAE).

Enfin, retenons que c'est une génération qui souhaite également pouvoir être partie prenante dans les décisions.

La coopération, et le modèle des sociétés coopératives en particulier, est un modèle d'entreprise qui, en raison de ses pratiques de gestion participatives, de gouvernance démocratique, de partage équitable des richesses, donne du sens à l'emploi et est en adéquation avec ces nouvelles aspirations. Aussi, le groupe de la coopération regrette l'absence de préconisation dans ce sens.

Toutefois malgré ces réserves exprimées, le groupe de la coopération a voté l'avis.

Entreprises

Les travaux qui ont été menés par la section du travail et de l'emploi dans le cadre de cette saisine ont démontré que les jeunes doivent être appréciés dans leur pluralité. À chaque génération, les jeunes ont pesé sur l'avenir du travail. Leurs attentes sont d'autant plus importantes qu'il s'agit de générations numériques qui succèdent à des générations analogiques.

Le groupe des entreprises a fait le pari de la confiance. Dans un contexte de conditions économiques plus favorables à la création d'emplois, il recommande aux employeurs de privilégier les recrutements en CDI. La valorisation des compétences managériales doit être encouragée, tel que l'avis le mentionne, tant les jeunes générations réclament davantage de bien-être en entreprise. À ce titre, l'entreprise est en mesure de :

- fidéliser et motiver les jeunes générations ;
- de proposer des solutions à ses salariés. Action logement par exemple pour prendre en charge les besoins des jeunes ;
- s'engager. Les jeunes générations sont sensibles aux valeurs qu'elles portent et qu'elles s'attendent à retrouver en entreprise.

Oui, le groupe des entreprises est favorable à l'idée d'améliorer l'accès au travail et les parcours professionnels. Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les mentalités tant des employeurs que des salariés doivent évoluer en cassant les stéréotypes. Des images toutes faites, même légitimement utilisées, peuvent être sources de préjugés nuisant aux femmes et aux hommes qui souhaitent travailler ensemble.

Oui, le groupe des entreprises est favorable aux actions contribuant à développer des systèmes simples d'immersion pour soutenir les jeunes face aux choix d'orientation professionnelle.

Si l'amélioration de la qualité de vie au travail est un objectif en soit, le groupe souligne qu'il est nécessaire d'expérimenter et d'évaluer avant toute modification de nombreux dispositifs légaux déjà prévus. Par ailleurs, il regrette que cet avis prenne insuffisamment en compte d'autres formes de travail pourtant reconnus chez les jeunes comme par exemple l'entrepreneuriat, le travail indépendant ou encore l'exercice d'activités libérales.

Pour les jeunes, l'entreprise apparaît aussi comme un vecteur d'intégration fort et un symbole d'espoir. L'entreprise est aussi une communauté humaine dans laquelle les jeunes aspirent à un épanouissement personnel. En remerciant les rapporteurs pour la qualité de leur travail, le groupe des entreprises partageant une grande majorité des préconisations, a voté cet avis.

Déclarations des groupes

Environnement et nature

La place des jeunes, confrontés à l'avenir du travail, est un sujet sensible car, outre le fait qu'il concerne tous les foyers ou presque, il est porteur de contrastes violents et irrésolus. On notera que certaines auditions menées dans le cadre de notre récent travail sur le thème « *fractures et transitions* » l'ont illustré parallèlement. D'un côté, les jeunes font face à la nécessité impérieuse de s'adapter à la fois aux bouleversements technologiques et à l'impératif écologique; et de l'autre, ils sont confrontés à la persistance d'archaïsmes dans un monde du travail encore sclérosé sous bien des aspects, notamment ceux du genre et des critères de recrutement.

Qu'il soit permis de s'attacher à l'enjeu écologique, et au rôle que peut tenir le CESE à cet égard.

Il y a quelques mois, le CESE votait une résolution sur le climat suite à la publication du scénario 1,5° du GIEC. Notre assemblée envisageait de confronter l'ensemble de ses avis au regard de ces enjeux. Si on pense l'avenir du travail dans ce cadre, il y a de quoi avoir peur. Et c'est bien ce qui inquiète nombre de jeunes mobilisés aujourd'hui.

Avec le manifeste pour un réveil écologique, des dizaines de milliers d'étudiants issus des grandes écoles expriment leur refus de travailler pour des acteurs économiques qui ne traduiraient pas ce défi en actes. Dans les suites des grèves pour le climat initiées par la jeune suédoise Greta Thunberg, le 15 mars, en France, ce sont 150.000 jeunes qui ont manifesté leur colère face à l'avenir que notre société leur réserve. Dans le monde ils étaient plus de 2 000 000 à affirmer que cela ne sert à rien d'assister à leurs cours s'ils n'ont pas d'avenir, et la mobilisation continue de grandir. L'urgence climatique et l'effondrement de la biodiversité ne sont pas que des mots. C'est une nécessité, une nécessité d'action. Quand le GIEC démontre qu'il ne reste que deux ans pour atteindre cet objectif, il pose aussi la radicalité des mesures à mettre en place. Cela, notre assemblée continue de l'ignorer et préfère regarder ailleurs. L'enjeu est bien le maintien de conditions de vie civilisée sur terre, on n'est pas ici en train de parler d'autre chose.

Les mesures qu'il faudrait prendre doivent être radicales, à l'instar d'un véritable plan Marshall de lutte contre le dérèglement climatique et l'érosion de la biodiversité – tout de suite et maintenant. Quand on évoque la transition, ce n'est pas d'une lente évolution douce et tranquille dont il est question. Nous n'avons plus le temps. Et pour rappel, il n'y a plus ni travail ni emploi sur une planète morte.

Le résultat de tout ceci est d'ores et déjà visible dans les rues comme dans les urnes. Un sondage de l'IFOP publié la semaine dernière révèle que seul un jeune de moins de 34 ans sur 5 comptait voter pour les élections européennes.

Face à ces enjeux, les préconisations renvoient aux contrats de transition écologique et à la RSE, tout en citant les objectifs de développement durable de l'ONU. Le texte rappelle aussi l'urgence d'une justice sociale et climatique inscrite dans le siècle. C'est peu, mais c'est nécessaire, à minima. Le groupe environnement et nature a donc voté l'avis, bien que celui-ci ne soit pas, comme beaucoup d'autres, à la hauteur de l'urgence climatique.

Mutualité

Comment les jeunes actifs et actives, mais également celles et ceux qui vont entrer sur le marché du travail, perçoivent-ils le travail ? Quelles sont leurs attentes ? Comment appréhendent-ils les impacts des transitions numériques et écologiques, les nouvelles formes d'organisation du travail ? L'ampleur de ces questions doit nous amener à définir des pistes qui permettent aux jeunes, dans un monde du travail dégradé, de construire une société moins inégalitaire.

Dans une récente enquête sur le monde et l'entreprise de demain auprès des jeunes de 18 à 30 ans, 70 % de cette génération plaçait le sens du métier exercé comme l'un des premiers critères de décision. Ils répondent majoritairement vouloir rejoindre une entreprise humainement et écologiquement responsable. Enfin, parce qu'elles sont porteuses d'utilité sociale, c'est à plus de 60 % qu'ils et elles déclarent un intérêt pour travailler dans une entreprise de l'économie sociale et solidaire.

Ce pôle des solidarités actives, qui rassemble mutuelles, associations, coopératives et fondations, portent des principes communs comme la gouvernance démocratique, concilient objectifs sociaux et activités économiques. Ses acteurs sont engagés dans des secteurs touchant à la santé, à l'éducation, aux services à la personne, à l'insertion, à la culture, au sport ou à l'environnement : soient des secteurs qui exigent investissement individuel et collectif et répondent aux attentes des jeunes.

Comme le souligne l'avis, la transformation du marché du travail, la tertiarisation accrue de l'économie et le développement des métiers du care, notamment face au vieillissement de la population, impliquent une réflexion sur l'orientation des jeunes et sur la qualification qui est un déterminant essentiel de l'accès à l'emploi.

Concernant les activités du « care », les questions de la classification et de la qualité de ces emplois et de leur reconnaissance professionnelle et salariale, se posent, alors qu'ils exigent des compétences. Cette reconnaissance indispensable devrait être favorable à la mixité de ces métiers, qui sont aujourd'hui occupés principalement par des femmes. Le groupe de la mutualité soutient la nécessité d'une mobilisation forte de l'ensemble des acteurs de la formation initiale comme du monde professionnel afin de déconstruire les stéréotypes de genre et aller vers plus de mixité.

Les jeunes se montrent particulièrement attentifs à la qualité de vie au travail et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Il est primordial d'une part de mettre en place des indicateurs de QVT l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des métiers et d'autre part, de favoriser l'exercice partagé de la parentalité.

Les jeunes ont le taux de pauvreté ayant le plus augmenté lors de la dernière décennie, l'accès à un emploi stable est reporté et les freins à l'emploi comme la mobilité le logement et l'autonomie financière s'accumulent. Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes par un accompagnement renforcé permettant d'accéder à des dispositifs de formation et d'insertion associés à une sécurité financière est donc une priorité.

Déclarations des groupes

Plusieurs préconisations ne s'adressent pas spécifiquement aux jeunes et sans doute manque-t-il une dimension plus prospective, mais l'avis, que le groupe de la mutualité a voté, répond globalement aux attentes des jeunes sur l'avenir du travail.

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Pluralité de jeunes, pluralité de vies, pluralité de besoins et d'attentes : la jeunesse est hétérogène et l'avis a tenté de broser ce tableau complexe et nuancé de jeunes qui, malgré la situation économique et écologique, restent optimistes quant à leur avenir. Le projet d'avis a su notamment démontrer la dégradation des conditions d'insertion sociale et professionnelle des jeunes et le déclassement des plus diplômées et diplômés.

« *Ne pas perdre sa vie à la gagner* », donner du sens à son activité professionnelle : c'est ce que de nombreuses et nombreux jeunes appellent de leurs vœux, même si cette quête de sens n'est pas donnée à tous et toutes. Alors pourquoi si peu parler des jeunes qui s'attachent à trouver des valeurs partagées avec leur structure employeuse ? Pourquoi si peu parler des jeunes diplômés et diplômées qui se questionnent et se reconvertissent ou encore de l'attrait pour le secteur de l'Économie sociale et solidaire ? Pourquoi ne pas parler des nouvelles formes de travail ? Quand on sait que les actuels et futurs actifs et actives exerceront plusieurs métiers dans leur vie, ces absences nous interrogent.

De plus, alors que l'avis fait état de la finitude des ressources naturelles et des jeunes qui se mobilisent dans le monde entier pour le climat ces dernières semaines, nous regrettons qu'il n'y ait rien concernant l'impact du changement climatique sur le travail d'aujourd'hui et de demain.

Quant aux préconisations, nous regrettons le manque d'ambition d'un certain nombre de propositions, qui ne sont pas à la hauteur des enjeux de la lettre de saisine et qui peinent à parler de la régulation nécessaire par les pouvoirs publics.

Le maître mot de l'avis est celui de la confiance et l'intention est bonne : nous citerons l'embauche en CDI pour favoriser l'emploi durable ou le développement des stages pour les jeunes. Mais la confiance est souvent brisée d'avance pour des jeunes qui n'ont pas (ou peu) d'expérience et qui ont une image dégradée de l'entreprise. Alors, la confiance ne se décrète pas, elle se gagne, par exemple en outillant les jeunes pour qu'ils et elles soient d'égal à égal avec leur potentiel employeur, public ou privé. Il faut selon nous aller plus loin, en sanctionnant plus fortement le recours abusif aux contrats courts ou en mettant en place un système de bonus-malus.

Concernant les stages, il faut augmenter les moyens pour appliquer la loi qui sanctionne les structures employeuses défaillantes et contrôler les fausses écoles qui n'existent que pour délivrer des conventions de stage.

Ces mesures outilleraient les jeunes pour éviter les dérives, elles permettraient de réunir les conditions de la confiance. Ces mesures, in fine, protégeraient les jeunes

pour qu'elles et ils ne soient pas une variable d'ajustement des employeurs et employeuses.

De manière générale, l'avis met de côté la responsabilité des structures employeuses de former les jeunes. Dans un monde du travail où les compétences les plus recherchées sont transversales et les formations plus généralistes, elles doivent participer à la formation des jeunes en assurant leur spécialisation.

Malgré ces réserves et après de longs échanges, force est de constater que nous avons su collectivement faire largement évoluer le texte en construisant des propositions pertinentes, telles que déconstruire les stéréotypes de genre, doter le CPF d'un capital initial d'amorçage pour les primo-demandeurs et demandeuses d'emploi, renforcer l'accompagnement vers la VAE, faire de la Garantie Jeunes un droit effectif, renforcer les moyens des structures de formation pour les jeunes décrocheurs et décrocheuses, développer le recrutement non-discriminatoire, faire évoluer le management, ouvrir (timidement) des concertations sur l'allongement du congé paternité, renforcer l'offre des modes de garde, dresser un bilan du droit à la déconnexion, renforcer les droits liés à la personne dans le cadre du CPA, simplifier l'utilisation du compte engagement citoyen ou encore développer les contrats de transition écologique.

Le groupe a voté en faveur du projet d'avis.

Outre-mer

A-t-on attendu 100 ans, soit l'année de la célébration du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail, pour s'interroger sur l'avenir du travail et en particulier des impacts des mutations du marché du travail sur les jeunes ?

Bien sûr que non, la bibliographie annexée à l'avis nous renseigne sur la multitude d'analyses, de rapports, d'études et d'avis relatifs à ce sujet... également ceux issus du CESE et des politiques publiques dont les objectifs consistaient à mieux insérer les jeunes dans le monde du travail.

Hélas, si ces mesures ont peut-être atténué les résultats, elles n'ont pas pu endiguer le chômage des jeunes qui structurellement est un marqueur dans notre société.

Les difficultés d'accès à l'emploi, nous les connaissons. Bien sûr, la crise mais arrive au premier plan le faible niveau de qualification. Les chiffres en outre-mer sont encore plus catastrophiques que ceux de l'Hexagone. Dans ces territoires, entre 23 et 53% des 15-24 ans sont aujourd'hui au chômage.

À la sortie du système éducatif, le taux des sans diplôme varie par exemple de 36 % pour la Martinique à 58 % pour la Guyane.

Les Assises des Outre-mer ont fait de l'apprentissage et de la formation professionnelle une priorité des ultramarins. Les dispositifs déjà engagés dans le cadre des Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences ont, prioritairement ciblé les publics fragiles mais surtout ont sécurisé les parcours post-formation.

Déclarations des groupes

Mais faut-il conclure que ces mesures demeurent suffisantes à la fois pour réduire le chômage de masse et préparer aux nouvelles formes d'organisation du travail ?

Évidemment, la première préconisation, celle des recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) constituent tant une sécurité économique chez les jeunes qu'une garantie de confiance envers les entreprises. Toutefois, le marché doit être supporté par un tissu économique lui-même consolidé.

De plus, pour relever les défis de développement, de structuration des filières et de groupements d'intérêt, ces territoires doivent faciliter le retour des jeunes formés. L'objectif consiste alors à attirer vers leurs territoires les talents pour qu'ils accèdent aux postes d'encadrement et s'adaptent à nos fortes mutations numériques, sociales et comportementales.

Par ailleurs, différentes préconisations restaurent les notions de valeur du travail, d'effort, de dignité et de progrès associées au travail et combat auprès des jeunes cette « culture » du non-travail, d'argent facile, de débrouillardise.

Aussi pour promouvoir une autre vision du travail des jeunes, il faut désormais se mobiliser pour mettre en place les conditions économiques dans les territoires. Ce travail reste à faire dans certains d'entre eux et en particulier dans les Outre-mer.

Tout en votant cet avis, il faut aussi être conscient de devoir élargir le champ des travaux, s'agissant des politiques publiques de l'emploi. Ce texte permet de donner des perspectives à notre jeunesse en proie à tous les maux, à toutes les difficultés, à toutes les formes de délinquance, à la marginalisation et à la pauvreté.

Le groupe de l'Outre-mer a voté l'avis.

Personnalités qualifiées

Jean-François Pilliard : « Que voulons-nous offrir comme avenir professionnel à la jeunesse ?

Face au constat d'un taux de chômage structurellement encore trop élevé chez les 18-25 ans dans notre pays, la question demeure préoccupante. Comment se fait-il qu'il y ait autant de jeunes sans qualifications adaptées pour entrer dans le marché du travail et autant d'emplois qualifiés qui ne trouvent pas à recruter dans l'industrie comme dans les services ?

Le grand mérite de cet avis est de ne pas avoir éludé cette question. Il vient après deux temps forts dans la réforme du marché du travail. D'abord les ordonnances de septembre 2017, puis la loi de septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les premières ont permis de sécuriser la gestion de l'emploi, mettant notre pays dans une situation compétitive par rapport aux autres.

La seconde a instauré un nouveau cadre ambitieux au système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Je vois dans ces deux évolutions deux opportunités, que les entreprises de notre pays devraient saisir afin de reprendre le chemin d'un jeu gagnant-gagnant pour l'économie et la société française.

L'entreprise, pour conforter sa confiance en les jeunes, devrait les recruter davantage en contrat à durée indéterminée et investir encore plus dans l'accompagnement des parcours de formation professionnelle et d'apprentissage.

C'est là que notre avis fait un certain nombre de propositions très constructives.

Je soutiens aussi avec conviction les préconisations formulées dans l'avis pour améliorer la qualité de vie au travail et en particulier, celle pour assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Quant à la dernière recommandation, qui tend à mobiliser les acteurs de la communauté internationale en faveur d'un projet de justice sociale et climatique, elle est plus que jamais d'actualité.

Je suis convaincu que cet avis aurait dû se concentrer sur un nombre plus restreint de sujets et aboutir de ce fait à des recommandations beaucoup moins nombreuses et plus approfondies. Les pistes ouvertes sont les bonnes ; faisons confiance aux acteurs concernés, en particulier les jeunes, pour les mettre en œuvre.

C'est pourquoi je voterai cet avis. Merci à nos deux rapporteurs Dominique et Nicolas, ainsi qu'à notre présidente Sylvie ».

Professions libérales

À l'occasion du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail, le CESE a été saisi par le Premier Ministre sur le thème *Les jeunes et l'avenir du travail*.

Le travail a un double objectif : le moyen de gagner sa vie mais aussi la source prolifique d'épanouissement et de socialisation d'un individu. L'un ne devrait pas aller sans l'autre.

L'avis fait le choix d'appréhender les jeunes et l'avenir du travail uniquement sous le prisme du salariat, et de n'évoquer le travail indépendant que sous l'aspect des plateformes de services. Certes la saisine était confrontée à un sujet bien trop large pour être traité dans un avis d'une soixantaine de pages, mais le groupe des professions libérales ne peut que regretter un tel rétrécissement du champ d'appréhension des modes de travail.

Effectivement, le travail salarié représente plus de 88% des emplois en 2018 selon l'INSEE et les plateformes de services sont en plein développement. Mais ceci ne justifie pas une telle occultation du travail indépendant. Nous souhaitons insister sur deux points :

- d'une part, les « *travailleurs indépendants dépendants* » sont en réalité des travailleurs qui dépendent économiquement d'un seul donneur d'ordre : le plus souvent une plateforme de services ;
- d'autre part, le salariat ne comble pas l'ensemble des aspirations des individus face au travail : plus d'un français sur deux, dont 70% des moins de 35 ans, affirment qu'ils aimeraient travailler à leur propre compte.

Déclarations des groupes

Selon les derniers chiffres de l'INSEE, plus de 18% des professionnels libéraux ont moins de 35 ans et 162 000 entreprises libérales ont vu le jour en 2016.

La progression constante de l'exercice libéral répond au besoin de proximité, de responsabilité et d'indépendance d'une partie de plus en plus importante de la population, des jeunes en particulier.

Pour mieux répondre à ce besoin, la priorité est donc de structurer et d'orienter au niveau des territoires les aides à la création d'entreprise en rendant plus accessible l'information, la formation et les services.

Créer sa propre entreprise procure non seulement un emploi, le sien, mais développe en outre les possibilités d'en générer d'autres.

Le groupe des professions libérales considère que le travail indépendant est l'un des axes fondamentaux de l'avenir du travail, et nous regrettons que cette vision ne soit pas suffisamment prise en compte dans cet avis.

Cependant, l'avis reflète bien les transformations actuelles du marché du travail. Il souligne la nécessité d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle, en mettant l'accent sur les qualifications et les compétences, afin de valoriser d'autres critères que ceux, habituels, du diplôme et de l'expérience : bien sûr le temps est venu d'accorder plus d'importance à la créativité, à l'autonomie, aux compétences relationnelles et aux savoir-faire.

Malgré nos réserves exprimées, notre groupe remercie les rapporteurs pour leur travail et a voté l'avis.

UNAF

La jeunesse est un état transitoire que nous traversons tous, dans un environnement économique, social, culturel évoluant toujours avec son époque.

Le présent avis expose largement les potentialités et les difficultés de la jeunesse en 2019. L'hétérogénéité de sa situation est soulignée vis-à-vis des parcours professionnels. L'accent mis sur les jeunes sans qualification nous semble également très pertinent.

Les marqueurs de notre époque sont connus : pour les jeunes, l'acquisition de l'indépendance par rapport à la famille est plus longue ; risque de précarisation, incertitude des trajectoires, difficile accès au logement. Par ailleurs, la quête de sens, du collectif et l'attente d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ou personnelle sont patentes. Chaque jeune se situe vis-à-vis de ces marqueurs, selon son parcours de formation, d'éducation et son expérience du monde réel. Pour le travail, les marqueurs sont la tertiarisation croissante, l'intégration des dernières technologies numériques, la mondialisation, la transition écologique et le vieillissement.

Dans ce contexte, le groupe de UNAF tient à souligner quelques-unes des nombreuses propositions faites, celles plus en lien avec la famille. Pour faciliter la rencontre entre jeunesse et travail, il s'agit de :

- développer les stages dans différents environnements professionnels tout en évitant les abus ;
- renforcer l'apprentissage et revisiter son plan de relance de 2014 et de financement ;
- faciliter les mobilités géographiques, en développant l'offre d'hébergement et l'accessibilité à la formation pour le permis de conduire ;
- encourager les concertations sur le congé paternité, dans les secteurs privés et publics,... même si un levier plus efficient pour la conciliation vie familiale - vie professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes aurait été de s'intéresser au congé parental et à l'amélioration de son indemnisation ;
- promouvoir le droit à la déconnexion, pour améliorer la vie conjugale et familiale ;
- enfin, renforcer l'offre d'accueil des jeunes enfants dans les bassins d'emploi.

En conclusion, la jeunesse dispose de nombreux atouts pour s'adapter aux évolutions présentes ou attendues du travail, davantage parfois que ceux dont le cheminement professionnel est déjà bien entamé. Pour le Groupe de l'UNAF, l'éducation et la formation initiale demeurent néanmoins les enjeux premiers car constitutifs des capacités et des faiblesses qui conduiront, malgré les vicissitudes de l'époque, à l'insertion professionnelle ou au décrochage et aux pires difficultés.

Faisons confiance à la jeunesse, investissons pour notre avenir commun.

Le groupe de l'UNAF a voté l'avis.

UNSA

Pour l'UNSA, cet avis est particulièrement intéressant et roboratif, et ce à double titre:

- il nous permet, d'une part, d'aborder non pas l'emploi, comme on a souvent tendance à le faire, mais le Travail, du point de vue de son sens, du statut social qu'il confère, donc de son contenu et de son organisation ;
- et, d'autre part, il nous permet une ouverture, non pas seulement sur la situation des jeunes au regard du travail et de l'emploi comme là aussi on a souvent tendance à le faire, mais aussi sur la vision qu'ont les jeunes eux-mêmes du travail ou de leur futur travail, une perception mélangeant donc des représentations et des aspirations.

La section, qui, à l'image du CESE, compte quelques jeunes mais beaucoup plus, il faut le reconnaître, d'anciens jeunes, a su éviter la chausse-trappe qu'aurait constituée la tentation de parler des jeunes à leur place. Elle l'a fait, au-delà de ce que permettent les auditions classiques, en recourant à une plate-forme et à des ateliers participatifs, confirmant l'utilité et l'intérêt que peuvent représenter ces formes d'association pour certains de nos travaux.

L'UNSA apprécie particulièrement la partie de l'avis concernant la perception des étudiants et des jeunes actifs. Elle dresse en effet un tableau très utile qui permet, au passage, de battre en brèche quelques idées reçues.

Déclarations des groupes

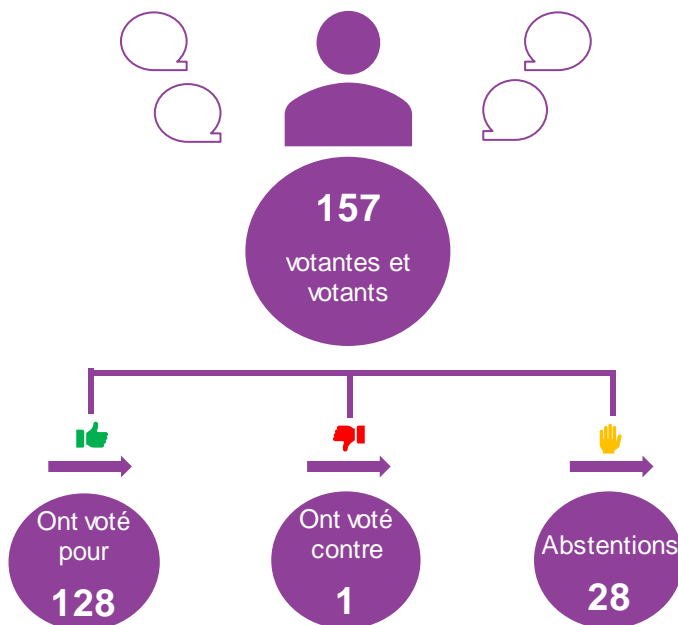
Bien sûr, la jeunesse n'est pas plus homogène que n'importe quelle autre catégorie mais, au-delà des courants qui la traversent, se dégagent quand même de grands traits. On y rencontre une vision lucide mais, néanmoins, relativement positive de l'avenir professionnel, assez indexée cependant au niveau de qualification acquis et aux expériences professionnelles vécues. Mais, surtout, on peut repérer des attentes et préoccupations largement partagées quant au besoin d'avoir un travail utile et intéressant ou encore quant à l'attachement au sens du travail et aux valeurs éthiques qu'il reflète, ce qui se traduit par une forte aspiration à articuler activité professionnelle et valeurs personnelles d'une part, et vie professionnelle et vie privée d'autre part.

Ces données sont fondamentales car elles peuvent constituer un atout dans le contexte des bouleversements de l'économie et du travail, et des transitions numériques et écologiques. C'est un véritable challenge pour les administrations et les entreprises de le comprendre en faisant évoluer en conséquence leurs fonctionnements et leurs modes de management car, demain encore plus qu'aujourd'hui, le recours à la seule relation hiérarchique descendante, aux gestions opaques et cloisonnées, seront inopérants car inadaptés aux nouvelles générations de travailleurs.

Dans cette optique, l'avis propose un certain nombre de préconisations visant à améliorer l'accès au monde du travail et les parcours professionnels, à aller vers un travail plus émancipateur et riche de sens et à mieux intégrer les objectifs de transformation et de transition économiques, sociaux et environnementaux. L'UNSA retient plus particulièrement celles concernant l'embauche en CDI et la sécurisation des formations en alternance. La montée en charge de la garantie « jeunes » ou, sur un autre plan, du congé paternité nous paraissent aussi particulièrement pertinentes.

L'UNSA a voté l'avis.

Sur l'ensemble du projet d'avis présenté
par Dominique Castéra et Nicolas Gougain



L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public lors de la séance plénière du Conseil économique, social et environnemental, le 27 mars 2019

Pour : 128

<i>Agriculture</i>	Mme Even, M. Roguet.
<i>Artisanat</i>	Mme Amoros, M. Crouzet, Mme Foucher, M. Le Lann, Mmes Sahuet, Teysse.
<i>Associations</i>	M. Deschamps, Mme Lalu, M. Lasnier, Mmes Martel, Sauvageot, M. Serres, Mme Trellu-Kane.
<i>CFDT</i>	MM. Blanc, Cadart, Mmes Canieux, Château, M. Duchemin, Mme Esch, M. Gillier, Mmes Hervé, Houbairi, M. Mussot, Mme Nathan, M. Nau, Mme Pajares y Sanchez, MM. Ritzenthaler, Saint-Aubin.
<i>CFE-CGC</i>	Mmes Biarnaix-Roche, Couvert, M. Dos Santos.
<i>CFTC</i>	Mmes Lecerf, Roger, MM. Sagez, Thouvenel, Vivier.
<i>CGT-FO</i>	Mmes Brugère, Desiano, Gillard, M. Legagnoa.

<i>Coopération</i>	Mme Blin, MM. Grison, Landriot, Mugnier, Mmes Roudil, Saint Martin.
<i>Entreprises</i>	Mmes Boidin Dubrule, Castéra, MM. Cavagné, Cordesse, Mmes Couderc, Dubrac, Duhamel, MM. Dutruc, Gailly, Gardinal, Grivot, Guillaume, Mme Ingelaere, MM. Nibourel, Mme Pauzat, MM. Pfister, Pottier, Mmes Roy, Tissot-Colle.
<i>Environnement et nature</i>	MM. Abel, Badré, Mme de Béthencourt, MM. Bonduelle, Bougrain Dubourg, Compain, Mmes Denier-Pasquier, Ducroux, MM. Genty, Le Bouler-Le Quilliec, Mayol, Mme Popelin.
<i>Mutualité</i>	M. Caniard, Mme Vion.
<i>Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse</i>	MM. Blanchet, Coly, Mmes Le Bas, Weber.
<i>Outre-mer</i>	M. Antoinette, Mme Biaux-Altmann, M. Guénant-Jeanson, Mme Mouhoussoune, M. Togna.
<i>Personnalités qualifiées</i>	M. Adom'Megaa, Mme Autissier, M. Bontems, Mmes Brunet, Castaigne, Collin, Djouadi, M. Eledjam, Mmes Gibault, Gard, MM. Grosset, Guglielmi, Jouzel, Keller, Mmes Lechatellier, Levaux, Mignot-Verscheure, MM. Pilliard, Roustan, Thomiche, Mmes Trostiansky, Verdier-Naves.
<i>Professions libérales</i>	M. Lafont, Mme Riquier-Sauvage.
<i>UNAF</i>	Mmes Allaume-Bobe, Blanc, MM. Chrétien, Clévenot, Feretti, Mmes Gariel, Koné, MM. Marmier, Renard, Tranchand.
<i>UNSA</i>	Mme Arav, MM. Bérille, Chevalier, Mme Vignau.

Contre : 1

<i>Personnalités qualifiées</i>	M. Boccara.
---------------------------------	-------------

Abstentions : 28

<i>CGT</i>	Mmes Bordenave, Cailletaud, Chay, MM. Dru, Fourier, Fournel, Garcia, Mmes Garreta, Lamontagne, Landas, Lejeune, Manière, MM. Naton, Oussedik, Rabhi, Teskouk.
<i>Personnalités qualifiées</i>	Mme Adam, MM. Aschieri, Bennahmias, Bussy, Cabrespines, Mme Claveirole, M. Duval, Mmes Goujon, Le Floc'h, M. Pasquier, Mmes Sehier, Thiéry.

Annexes

Annexes

N°1 COMPOSITION DE LA SECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI À LA DATE DU VOTE

<input type="checkbox"/> Présidente
✓ Sylvie BRUNET
<input type="checkbox"/> Vice-présidents
✓ Alain CORDESSE, Dominique GILLIER
<input type="checkbox"/> Groupe de l'agriculture
✓ André BERNARD, Marianne DUTOIT
<input type="checkbox"/> Groupe de l'artisanat
✓ Albert QUENET
<input type="checkbox"/> Groupe des associations
✓ Yann LASNIER
<input type="checkbox"/> Groupe de la CFDT
✓ Nathalie CANIEUX, Véronique CHÂTEAU, Dominique GILLIER
<input type="checkbox"/> Groupe de la CFE-CGC
✓ Régis DOS SANTOS
<input type="checkbox"/> Groupe de la CFTC
✓ Bernard VIVIER
<input type="checkbox"/> Groupe de la CGT
Michèle CHAY, Jean-François NATON, Maurad RABHI, ✓ Djamal TESKOUK
<input type="checkbox"/> Groupe de la CGT-FO
✓ Cristelle GILLARD, Jacques TECHER
<input type="checkbox"/> Groupe de la coopération
✓ Séverine SAINT MARTIN
<input type="checkbox"/> Groupe des entreprises
✓ Dominique CASTERA, Alain CORDESSE, Jean-Michel POTTIER
<input type="checkbox"/> Groupe environnement et nature
✓ Florent COMPAIN
<input type="checkbox"/> Groupe des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse
✓ Emelyn WEBER
<input type="checkbox"/> Groupe de l'Outre-mer
✓ Jean-Etienne ANTOINETTE

Groupe des personnalités qualifiées

Hélène ADAM Sylvie BRUNET, Marie-Béatrice LEVAUX,
✓ Jean-François PILLIARD, Sophie THIERY

Groupe des professions libérales

✓ Michel CHASSANG

Représentante de l'Union syndicale solidaires

✓ Hélène ADAM

Groupe de l'UNAF

✓ Laurent CLEVENOT

Groupe de l'UNSA

✓ Luc BERILLE

Personnalités associées

Farouk ALOUANI, Noël DAUCE, Ibrahima DIAWADOH,
Françoise GENG, Nicolas GOUGAIN, Danièle JOURDAIN MENNINGER,
✓ Michel REGEREAU

N°2 LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- ✓ **Dominique Épiphane,**
chargée d'études au département Entrées et évolution dans la vie active, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) ;
- ✓ **Arnaud Dupray,**
chargé d'études au département Entrées et évolution dans la vie active, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) ;
- ✓ **Orlane François,**
présidente de la Fédération des associations générales étudiantes (FAGE) ;
- ✓ **Lilâ Le Bas,**
présidente de l'Union nationale des étudiants de France (UNEF) ;
- ✓ **Lola Mehl,**
présidente de la Jeunesse ouvrière chrétienne de France (JOC) ;
- ✓ **Hervé Davesne,**
administrateur des jeunes agriculteurs, membre du CESE ;
- ✓ **Julien Darthou,**
gérant d'une entreprise artisanale dans le secteur du bâtiment ;
- ✓ **Audrey Cavalier,**
co dirigeante et responsable de la communication et du marketing de Heredis Scoparl ;
- ✓ **Pierre-Edouard Magnan,**
porte-parole du Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP) ;
- ✓ **Simon Trancart,**
dirigeant de la start up Altarbio ;
- ✓ **Eymeric Guinet,**
étudiant, co-fondateur et vice-président de la Start up Wintegreat ;
- ✓ **Alice Gatesi,**
attachée d'administration de l'État, ministère de l'Éducation nationale ;
- ✓ **Fanny Barbier,**
co animatrice du Think Lab d'Entreprise & Personnel ;
- ✓ **Benoit Serre,**
vice-président délégué de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) ;
- ✓ **Olivier Desnous,**
directeur général de Sky Scrapper ;

-
- ✓ **Pierre-Henri Havrin,**
directeur des ressources humaines de Comptel Nickel
 - ✓ **Sophie Marchandet,**
directrice des ressources humaines au Centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts ;
 - ✓ **Sandrine Polychronopoulos,**
directrice des études et des stages à l'Institut régional d'administration (IRA) de Bastia ;
 - ✓ **Patricia Vendramin,**
docteur en sociologie, spécialiste des transformations de l'emploi, Université de Louvain ;
 - ✓ **Dominique Turcq,**
président de l'Institut Boostzone, ancien directeur général stratégie de Manpower monde ;
 - ✓ **Yves Mouliez Boutang,**
professeur émérite de sciences économiques, Université de technologie de Compiègne - Alliance Sorbonne Université ;
 - ✓ **Grégoire Loiseau,**
ancien directeur de l'école de droit de la Sorbonne, Université Paris 1 ;
 - ✓ **Camille Dupuy,**
maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Rouen ;
 - ✓ **Marcus Kahmann,**
chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) ;
 - ✓ **Frank Setruk,**
Trésorier de la fédération CFE-CGC métallurgie, auteur étude "Les jeunes et le syndicalisme à la CFE-CGC métallurgie" ;
 - ✓ **Cyril Cosme,**
directeur du bureau de l'OIT pour la France ;
 - ✓ **Anousheh Karvar,**
déléguée du gouvernement français auprès de l'OIT ;
 - ✓ **Anne Vauchez,**
représentante des employeurs pour la France à l'OIT pour les employeurs ;
 - ✓ **Valérie Pouille,**
directrice de mission École/entreprise à la direction éducation, formation, compétences du Medef ;

Annexes

- ✓ **Bernard Thibault,**
représentant des travailleurs français au Bureau international du travail (BIT) ;
- ✓ **Bénédicte Moutin,**
Secrétaire confédérale chargée de la qualité de vie au travail à la CFDT ;
- ✓ **Valerya Viera Giraldo,**
Doctorante CIFRE au laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique (CNAM), CFDT.

*

* *

N°3 LISTE DES PERSONNALITÉS RENCONTRÉES⁸⁶

- ✓ **Gabriel Attal,**
Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse ;
- ✓ **Corentin Bisot**
Membre du REseau Français des Étudiants pour le Développement Durable (REFEDD) ;
- ✓ **Pierre-Eloi Bruyère**
Chef du bureau de la vie économique de l'emploi et de la formation (BVEEF), sous-direction des politiques publiques, ministère des Outre-mer ;
- ✓ **Nadège Buquet,**
Responsable playdoyer de l'association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) ;
- ✓ **Marie Degrand-Guillard,**
Directrice générale adjointe, Adie ;
- ✓ **Laure Delair,**
Membre du CESE, rapporteure de l'avis du CESE sur "L'orientation des jeunes" ;
- ✓ **Danielle Deruy,**
Directrice générale AEF Info ;
- ✓ **Anna-Livia Susini-Collomb**
Conseillère jeunesse en charge des relations internationales – secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Education nationale et de la Jeunesse ;
- ✓ **Emmanuelle Huet,**
Membre du REseau Français des Étudiants pour le Développement Durable (REFEDD) ;
- ✓ **Cécile Lombard,**
Sous-directrice des compétences et des parcours professionnelles, DGAFP, ministère de la fonction publique ;
- ✓ **Xavier Maire,**
Sous-directeur de la synthèse statutaire de la gouvernance et des partenaires, DGAFP, ministère de la fonction publique ;
- ✓ **Arnaud de Malaussene,**
The Boson Project ;

⁸⁶ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Annexes

- ✓ **Benjamin Parentelli,**
Chargé de mission, service des questions d'emploi et de formation, ministère des Outre-mer ;
- ✓ **Albert Ritzenthaler,**
Membre du CESE, rapporteur de l'avis du CESE sur "L'orientation des jeunes" ;
- ✓ **Haude Rivoal,**
Post-doctorante en sociologie ;
- ✓ **Yves Schwartz,**
Philosophe, membre de l'académie des sciences morales et politiques ;
- ✓ **Aline Scouarnec,**
Professeure des Universités, Université de Caen ;
- ✓ **Thomas Starck,**
Membre du REseau Français des Étudiants pour le Développement Durable (REFEDD) ;
- ✓ **Marianne Urmès,**
The Boson Project.

*

* *

N°4 LETTRE DU PREMIER MINISTRE

Le Premier Ministre

Paris, le 18 JUL. 2018

23 JUL. 2018
AZ

Monsieur le Président,

En juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) célébrera son centenaire. C'est une occasion unique de se pencher sur le monde du travail tel qu'il a été construit au cours du siècle, mais également de s'interroger sur « l'avenir du travail », c'est-à-dire l'impact des mutations technologiques, les nouvelles formes d'organisation du travail, le bien-être au travail, la santé et la sécurité...

Mais comment répondre à ces questions si on ignore ce que veulent ceux qui seront au travail demain et après-demain et si on ne se trouve pas en capacité d'appréhender l'impact de ces nouvelles aspirations sur le monde du travail ?

En France, la situation des jeunes sur le marché du travail est complexe ; le taux de chômage des jeunes actifs faiblement qualifiés est particulièrement élevé, les jeunes diplômés sont globalement mieux protégés contre le risque de chômage mais mettent plus de temps à se stabiliser dans l'emploi, avec parfois une perception de "déclassement" au vu de leurs diplômes et de leurs expériences.

Il est indispensable d'identifier très précisément la perception des jeunes actifs – salariés, demandeurs d'emploi, agents publics, chefs d'entreprise – et de ceux qui se préparent à y entrer, sur les formes de recrutement et les conditions d'intégration sur le marché du travail, le diplôme et l'expérience, sur leurs attentes à l'égard de l'objet de l'entreprise, sur leurs perspectives professionnelles, leur appréhension des relations hiérarchiques et des collectifs de travail, des conditions de travail et d'emploi, de la qualité de vie au travail, mais également des nouvelles formes de travail et d'emploi. C'est ce diagnostic qui nous permettra d'apporter des réponses adaptées.

Cet état des lieux devra également intégrer les approches et les regards des employeurs publics et privés pour prendre en compte ces attentes dans leurs organisations, mais également répondre à leurs besoins.

La représentation du travail par les jeunes est également une source de transformations positives et je souhaite que vous puissiez dégager les principaux leviers susceptibles d'améliorer pour tous l'accès au marché du travail et le développement des parcours professionnels.

Monsieur Patrick BERNASCONI
Président du CESE
9, place d'Iéna
75016 PARIS

Enfin, vos travaux pourront intégrer la manière dont les jeunes perçoivent les différentes formes d'engagement, notamment syndical.

Le gouvernement pourra ainsi établir à partir de vos propositions une feuille de route avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de notre pays nous permettant de nourrir, en 2019, le prochain G7 présidé par la France. Les travaux du Conseil pourront également alimenter la réflexion du gouvernement dans le cadre de la célébration du centenaire de l'OIT.

Une consultation citoyenne pourrait venir enrichir et nourrir la feuille de route du gouvernement.

Pour mener ces travaux, vous pourrez vous appuyer sur l'ensemble des administrations concernés, en particulier les services du ministère du travail.

Je souhaite que cette réflexion puisse être conduite sur l'ensemble de ces questions et donner lieu à un avis au plus tard avant la fin du mois de mars 2019.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.


Edouard PHILIPPE

N°5 PRÉSENTATION DE LA CONSULTATION CITOYENNE SUR LES JEUNES ET L'AVENIR DU TRAVAIL

La consultation sur les jeunes et l'avenir du travail a été ouverte en ligne du 7 au 25 janvier sur le site internet participez.lecese.fr.

Cette consultation avait notamment pour objectif de nourrir le projet d'avis « Les jeunes et l'avenir du travail » en recueillant une parole citoyenne et en particulier celles des jeunes de 16 à 30 ans sur la manière dont ils appréhendaient leur avenir professionnel.

La consultation a porté sur les trois thématiques suivantes :

- Comment bien commencer sa vie active ?
- Comment donner plus de sens et d'intérêt au travail ?
- Comment se préparer aux évolutions futures du travail ?

Le contenu de cette consultation en ligne, mis en ligne par le CESE, à partir duquel se sont exprimés les internautes, était structuré de la manière suivante :

Thématique 1 : Comment bien commencer sa vie active ?

L'exposé du problème

L'entrée sur le marché du travail est difficile pour de nombreux jeunes

La durée de recherche d'un premier emploi en France est dans 30 % des cas supérieure à 30 mois. Le niveau ou l'absence de diplôme, la spécialité de formation, l'accompagnement pour construire son projet professionnel influencent particulièrement les conditions d'entrée dans la vie active.

Causes proposées

- ✓ Les employeurs privés et publics ont tendance à recruter des profils déjà expérimentés et ne font pas assez confiance aux jeunes.
- ✓ L'absence de diplôme ou de qualification est très pénalisante et les expériences de vie faisant appel au savoir-être ne sont pas suffisamment prises en compte dans les recrutements.
- ✓ La préparation à l'entrée dans la vie active est insuffisante.
- ✓ L'« ubérisation » du travail : l'absence de perspective sur le marché du travail conduit les jeunes à s'orienter vers de nouvelles formes d'emploi (auto-entreprenariat, plateforme) avec de faibles garanties sociales.
- ✓ Un sentiment de déclassement : le niveau de diplôme est souvent plus élevé que les générations précédentes mais les jeunes ne trouvent pas toujours un emploi à la hauteur de leur qualification.

Solutions proposées

- ✓ Mieux accompagner les jeunes dans leur démarche d'insertion professionnelle en assurant la continuité de la prise en charge entre Pôle emploi, les missions locales et les acteurs associatifs.

Annexes

- ✓ Agir sur les pratiques de recrutements : inciter les employeurs privés et publics à valoriser les qualités relationnelles, l'aptitude à l'autonomie et au travail en équipe.
- ✓ Valoriser les expériences et les compétences acquises dans le cadre de la vie associative et citoyenne.
- ✓ Soutenir l'offre d'apprentissage et d'alternance.
- ✓ Former systématiquement les jeunes dès leur entrée dans l'entreprise ou la fonction publique.
- ✓ Limiter le recours aux contrats courts dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Chiffres de la participation

Cette première thématique a réuni 473 participants et participantes et a fait l'objet de :

- 2734 votes ;
- 758 contributions écrites.

Thématique 2 : Comment donner plus de sens et d'intérêt au travail ?

L'exposé du problème

De nombreux jeunes s'interrogent sur le sens et le devenir du travail.

Le travail rémunéré est toujours une valeur centrale de la société mais il est aujourd'hui plus difficile à obtenir et à conserver. Le monde change très vite, les organisations et les conditions de travail se transforment. De nombreux jeunes vivent avec inquiétude ces situations et s'interrogent sur le sens et le devenir du travail. Pourtant, se sentir utile et reconnu est un sentiment indispensable pour s'épanouir dans le travail.

1/3 des actives et actifs en emploi considèrent que le travail favorise le développement de capacités et de bien-être. À l'inverse, 1 actif sur 10 considère que le travail peut créer une situation difficile pour son bien-être psychologique.

Causes proposées

- ✓ L'accroissement des situations de précarité et l'absence de perspectives professionnelles.
- ✓ La dégradation des conditions de travail.
- ✓ Le ressenti d'un travail dévalorisant.
- ✓ L'évolution rapide des technologies : source d'incertitudes.

Solutions proposées

- ✓ Impliquer les salariés et les agents de la fonction publique dans des débats sur le projet de l'entreprise ou du service public, l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.
- ✓ Diffuser une image valorisante du travail et des métiers dans leur diversité.
- ✓ Soutenir les démarches d'entreprise citoyenne en matière de transparence, d'éthique et de dialogue (RSE).
- ✓ Sensibiliser, dès l'école, les jeunes à l'utilité du dialogue social.

Chiffres de la participation

Cette deuxième thématique qui a réuni 424 participants a fait l'objet de :

- 2272 votes
- 637 contributions

Thématique 3 : Comment se préparer aux évolutions futures du travail ?

L'exposé du problème :

L'avenir du travail est incertain

L'avenir professionnel peut être incertain voire inquiétant à plusieurs titres :

- la persistance des dysfonctionnements du marché du travail ;
- la transformation voire la disparition de nombreux métiers sous l'effet de la numérisation et du développement de l'intelligence artificielle ;
- les effets de la transition écologique sur l'emploi et les qualifications ;
- l'insuffisance d'activité sur certains territoires.

Les transformations du travail et de l'emploi, en lien avec la numérisation de l'économie et avec les choix de politiques environnementales, peuvent aussi constituer des opportunités mais elles restent trop incertaines pour que l'on puisse les envisager concrètement.

Causes proposées

- ✓ Une visibilité insuffisante sur le futur proche.

Les nouvelles organisations du travail (mode projets, télétravail, travail en flux tendu, management par process, travail sur des plateformes numériques..) ont des effets sur la qualité de vie au travail, le sens et l'intérêt du travail.

- ✓ La persistance des inégalités professionnelles entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.
- ✓ Les emplois non délocalisables restent souvent peu attractifs.

Solutions proposées

- ✓ Renforcer la formation continue pour permettre aux personnes d'anticiper et d'adapter leurs parcours professionnels.
- ✓ Identifier les emplois futurs à partir des enjeux de la transition écologique et des politiques environnementales.
- ✓ Regrouper les moyens de la prospective publique et soumettre au débat les différents scénarii d'évolution.

Chiffres de la participation

Cette troisième thématique qui a réuni 321 participants a fait l'objet de :

- 1426 votes
- 371 contributions
- ✓ Causes et solutions présentées par les internautes

Au-delà de leurs votes et de leurs commentaires, les contributrices et contributeurs ont identifié, sur chacune des thématiques, de nouvelles causes et de nouvelles solutions. Ces propositions ont-elles-mêmes fait l'objet de commentaires de la part des autres internautes qui ont argumenté en faveur, contre ou ont soulevé des points de vigilance.

COMPTE-RENDU SYNTHÉTIQUE :

Thématique 1: Comment bien commencer sa vie active ?

« Nouvelles » causes explicatives des difficultés d'accès des jeunes à l'emploi

- ✓ Les étudiants s'orientent trop souvent dans des filières sans débouché.
- ✓ Les difficultés de mobilité et/ou d'accès au logement constituent un frein à la recherche d'emploi.
- ✓ Les jeunes n'ont pas les mêmes chances dans leur recherche de stages.
- ✓ Le progrès technique détruit de nombreux emplois.
- ✓ Les discriminations à l'embauche.
- ✓ La difficulté de rapprocher l'offre et la demande d'emplois.

« Nouvelles » solutions pour remédier aux difficultés d'accès à l'emploi

- ✓ Mettre en cohérence les pratiques d'orientation en cohérence avec les besoins du marché du travail.
- ✓ Rapprocher le système de formation et l'entreprise pour faire découvrir les métiers.
- ✓ Lutter plus efficacement contre les abus de « stages » qui se substituent à de véritables emplois.
- ✓ Inciter les entreprises à accepter des stagiaires.
- ✓ Encourager les stages et les expériences à l'étranger ou dans d'autres régions françaises.
- ✓ Mieux accompagner les jeunes en difficulté en particulier dans leur recherche d'emploi.
- ✓ Rendre le service civique obligatoire.
- ✓ Favoriser l'apprentissage et l'alternance.
- ✓ Valoriser les compétences transversales dans les écoles et les entreprises.
- ✓ Mettre en place un revenu inconditionnel d'existence.
- ✓ Ouvrir le bénéfice du revenu le revenu social d'activité (RSA) au moins de 25 ans.
- ✓ Garantir un revenu minimum d'existence en début de vie active.
- ✓ Diminuer le temps de travail pour le partager.
- ✓ Inciter financièrement les employeurs à recruter les jeunes en CDI.
- ✓ Mettre en place une incitation à l'embauche de jeunes sortant d'une formation diplômante.
- ✓ Renforcer la lutte contre toutes les discriminations.
- ✓ Proposer des solutions de logement peu onéreuses.
- ✓ Favoriser le télétravail en zone rurale pour limiter les mobilités contraintes.

Thématique 2 : Comment redonner sens et intérêt au travail ?

« Nouvelles » causes explicatives des difficultés de sens et d'intérêt du travail

- ✓ La formation initiale ne prépare pas suffisamment les élèves au choix d'un métier.
- ✓ Les modes de gouvernance des entreprises ne sont pas adaptés aux valeurs partagées par de nombreux jeunes.
- ✓ La reconnaissance au travail n'est pas suffisamment exprimée.
- ✓ Le travail n'est pas suffisamment rémunérateur.
- ✓ La nécessité de mobilité géographique peut être mal vécue.

« Nouvelles » solutions pour remédier aux difficultés de sens et d'intérêt au travail

- ✓ Favoriser l'accès à la formation professionnelle dès le début de la vie active.
- ✓ Favoriser l'acquisition de compétences fondamentales dans le domaine des techniques numériques.
- ✓ Responsabiliser les employeurs sur les risques psychosociaux (« burnout »).
- ✓ Améliorer la qualité de vie au travail dans les entreprises.
- ✓ Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle par la création d'un droit opposable à l'accueil des jeunes enfants.
- ✓ Revaloriser le travail grâce à l'instauration d'un revenu minimum d'existence inconditionnelle pour ouvrir les possibilités de choix professionnel, pour permettre aux personnes de se former et de développer un nouveau projet professionnel.
- ✓ Augmenter les basses rémunérations.
- ✓ Encadrer plus sévèrement les CDD pour limiter la précarité au travail.
- ✓ Promouvoir les sociétés coopératives.
- ✓ Développer l'intéressement et la participation.
- ✓ Mieux informer les salariés sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Thématique 3 : Comment se préparer aux évolutions futures du travail ?

« Nouvelles » causes explicatives des incertitudes sur l'avenir du travail

- ✓ Les nouvelles technologies peuvent être un danger pour les travailleurs (« ubérisation »...).
- ✓ Le numérique est à l'origine de nombreuses suppressions d'emplois.
- ✓ Le système éducatif n'est pas en phase avec les transformations en cours.
- ✓ Les entreprises n'anticipent pas suffisamment la gestion de leurs ressources humaines.
- ✓ L'effort des entreprises en matière de formation continue n'est pas à la hauteur des enjeux.
- ✓ Le modèle de croissance actuel creuse les inégalités.
- ✓ Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas assez pris en compte dans leur dimension personnelle.
- ✓ Les cotisations sociales pèsent trop sur le travail.

« Nouvelles » solutions pour réduire les incertitudes

- ✓ La réduction du temps de travail et le partage du travail permettraient de limiter les risques psychosociaux et d'améliorer la qualité de vie au travail et hors travail.

Annexes

- ✓ Une redistribution plus équitable des richesses, notamment par une limitation de l'échelle des salaires et une réforme du système fiscal à partir de l'instauration d'une TVA sociale.
- ✓ Soutenir l'emploi local par la mise en place d'une taxe carbone suffisamment élevée pour favoriser les productions locales.
- ✓ Favoriser le télétravail et les espaces partagés pour une meilleure répartition des activités et des emplois dans les territoires.
- ✓ Conduire une politique industrielle volontariste.
- ✓ Consolider l'assurance chômage et l'étendre aux auto-entrepreneurs et aux indépendants.
- ✓ Créer un marché du travail unifié et supprimer le statut de la fonction publique.
- ✓ Accompagner la mobilité professionnelle par la formation continue.
- ✓ Favoriser le développement de la formation en ligne.
- ✓ Flexibiliser les ruptures de contrat de travail.
- ✓ Rendre obligatoire la conclusion des accords de GPEC dans les entreprises.
- ✓ Améliorer la rémunération des métiers de proximité dont l'utilité sociale est forte.

Ateliers relais organisés au cours de la consultation citoyenne

Plusieurs ateliers relais ont été organisés pendant cette consultation. Les rapporteurs remercient chaleureusement les organisatrices et organisateurs de ces ateliers ainsi que les participantes et participants.

Un atelier relais est une réunion physique ou présentielle permettant à un nombre réduits de participants de confronter leur point de vue et de faire émerger des idées majoritaires ou nouvelles. Les propositions discutées et votées en ateliers s'appuient sur la plateforme de consultation et ont vocation à l'alimenter.

Six ateliers relais ont été dénombrés pendant la période d'ouverture de la plateforme :

- ✓ un atelier relais à Evian-les-bains.
- ✓ un atelier relais de la communauté de communes « Cœur de Nacre », Calvados.
- ✓ un atelier relais de l'institut d'administration des entreprises de Caen (IAE).
- ✓ un atelier relais du groupe jeunes de la CFDT Ile-de-France.
- ✓ un atelier relais organisé par l'UNSA au CESE.
- ✓ un atelier relais de la mission locale de Marseille.

En outre, un atelier final délibératif a réuni le 5 février 2019, au Conseil économique, social et environnemental, des contributeurs à la consultation en ligne et des membres de la section du travail et de l'emploi.

N°6 BIBLIOGRAPHIE

Dominique Abriac, Roland Rathelot, Ruby Sanchez, "L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles", INSEE Références, 1^{er} septembre 2009.

Gérard Aschiéri, *Réussir la démocratie de l'enseignement supérieur : l'enjeu du premier cycle*, avis adopté par le CESE le 25 septembre 2012, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2012-15.

Charline Babet, « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », Dares analyses, n° 3, janvier 2017.

Michel Badré et Pierre-Antoine Gailly, *Évolution de métiers de la fonction publique*, avis adopté par le CESE le 11 décembre 2018, Les éditions de Journaux officiels, brochure n° 2018-31.

Michel Badré et Nicole Verdier Naves, *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent*, avis adopté par le CESE le 24 janvier 2017, Les éditions des journaux officiels, brochure n° 2017-03.

Jean-Luc Bennahmias et Adria Houbairi, *La réforme des fonds structurels européens*, avis adopté par le CESE le 20 juin 2018, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2018-19.

Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner, Philippe Zamora, *L'insertion professionnelle des jeunes*, Rapport à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, préparé en concertation avec le groupe de travail composé des représentants de huit organisations patronales et syndicales ainsi que de quatre organisations de jeunesse, Dares, France Stratégie, janvier 2017.

Anthony Bouvier, Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018. La hausse des homologations se poursuit, Dares Résultats n° 008, février 2019.

Sylvie Brunet, *La prévention des risques psychosociaux*, avis adopté par le CESE le 29 mai 2013, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2013-12.

Antonio Casilli, *Qu'est-ce que le digital labor*, INA éditions, 2015.

CEREQ, coordonné par Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Dominique Épiphane, Virginie Mora, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Essentiels, 2^{ème} trimestre 2018.

CFDT, Enquête nationale sur le travail "Parlons travail", septembre 2016.

Daniel Cohen, *"Il faut dire que les temps ont changé..." Chronique (fiévreuse) d'une mutation qui inquiète*, éd. Albin Michel, septembre 2018.

Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie jeunes, Rapport final d'évaluation de la Garantie jeunes, février 2018.

Thomas Coutrot, *Libérer le travail - Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, éd. Seuil, mars 2018.

Annexes

Laure Delair et Albert Ritzenthaler, *L'orientation des jeunes*, avis adopté par le CESE le 11 avril 2018, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2018-12.

Alain Delmas, *La RSE : une voie pour la transition économique, sociale et environnementale*, avis adopté par le CESE le 9 juillet 2013, Les éditions des journaux officiels, brochure n° 2013-14.

FAGE, étude « Des galères en milieu étudiant », août 2017.

Mathilde Gaini, Marine Guillerm, Solène Hilary, Emmanuel Valat, Philippe Zamora, « Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie jeunes », *Travail et emploi*, janvier-mars 2018.

Françoise Geng, « Défense 2^{ème} chance », *Bilan et perspectives*, avis adopté par le CESE le 14 janvier 2009, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2009-01.

Marie-Aleth Gard et Martine Vignaux, *Revenu minimum social garanti*, avis adopté par le CESE le 12 avril 2017, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2017-12.

Claire Hagège, Margot Thuilliez, "Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations?", Dossier DGAFP, Faits et chiffres, édition 2018.

JOC, *Enquête – Emploi digne et autonomie des jeunes de 13 à 30 ans*, 2017.

Cristelle Gillard, *Contribution au « Tour de France de l'égalité »*, résolution du CESE adoptée le 23 janvier 2018, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2018-02.

Dominique Gillier, *Les certificats de qualification professionnelle*, avis du CESE adopté par le CESE le 13 septembre 2016, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2016-15.

Hervé Gosselin, Carole Lépine *Évaluation du congé de paternité*, mission de l'IGAS, juin 2018.

David Graeber, *Bullshit jobs*, Ed. Les liens qui libèrent, 2018.

Institut Montaigne, « IA et emploi en santé : quoi de neuf docteur », Note, janvier 2019.

Eustase Janky, *Le défi de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins*, avis adopté par le CESE le 11 février 2015, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2015-05.

Bertrand Lhommeau, Christophe Michel, "Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés?", Dares Analyses, n° 49, novembre 2018.

Patrick Liébus, *Agir pour la mixité des métiers*, avis adopté par le CESE le 25 novembre 2014, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2014-24.

Lionel Marie, Jean-François Pilliard, *Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales*, avis adopté par le CESE le 13 juillet 2017, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2017-18.

Dominique Méda, Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, 2013.

Bruno Mettling, rapport à la ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur *Transformation numérique et vie au travail*, septembre 2015.

Nicole Notat, Jean-Dominique Senard, « *L'entreprise, objet d'intérêt collectif* », rapport aux ministres de la transition écologique et solidaire, de la justice, de l'économie et des finances, du travail, 9 mars 2018.

Odile Ozan, Pierre Philippe, Geoffroy de Vienne, *Engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives*, Plateforme RSE, France Stratégie, janvier 2018.

Denis Pennel, *Travail, la soif de liberté*, éd. Eyrolles, août 2017.

Élise Pesonel, "L'apprentissage en 2017 - Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans", Dares Résultats, n° 046, octobre 2018 ; "Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage? Les enseignements de l'évaluation d'un programme expérimental", Dares analyses, n° 36 mai 2017.

Gérard Regnault, *Les jeunes et le monde du travail - Emploi et vie en entreprise*, éd. L'Harmattan, Logiques sociales, février 2016.

Pascal Terrasse, rapport au Premier ministre sur *L'économie collaborative*, 8 février 2016.

Sophie Thiéry, *Les nouvelles formes du travail indépendant*, avis adopté par le CESE le 29 novembre 2017, Les éditions des Journaux officiels, brochure n° 2017-25.

Marie Trellu-Kane, *Changer le monde à 20 ans, du rêve citoyen au service civique*, éd. Recherche midi, mars 2015.

Célia Vérot et Antoine Dulin, rapport remis au Premier ministre « Arrêtons de les mettre dans des cases - Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse », mars 2017.

N°7 TABLE DES SIGLES

AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
BAFA	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
BDES	Base de données économiques et sociales
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CET	Compte épargne-temps
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSE	Conseil social et économique
CTE	Contrat de transition écologique
CUFPA	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage
E2C	École de la 2 ^e chance
EPiDe	Établissement pour l'insertion dans l'emploi
ESS	Économie sociale et solidaire
FSE	Fonds social européen
IA	Intelligence artificielle
IRP	Instance représentative du personnel
ML	Mission locale
NEETS	Ni en emploi ni en formation
ODD	Objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OPCO	Opérateur de compétences
PACEA	Parcours d'accès contractualisé à l'emploi et à l'autonomie
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelles

PIC	Plan d'investissement dans les compétences
PIES	Programme international d'enquêtes sociales
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
QVT	Qualité de vie au travail
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SMA	Service militaire adapté
UE	Union européenne

Dernières publications de la section travail et emploi

LES AVIS DU CESE



Les nouvelles formes
du travail indépendant

Sophie Thiéry

016-20

NOVEMBRE 2019

LES AVIS DU CESE



L'emploi des seniors

Alain Cordesse

020-14

MARS 2019

LES AVIS DU CESE



Les groupements d'employeurs

Patrick Lenancker

020-27

NOVEMBRE 2019

Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental

LES AVIS DU CESE



Fractures et transitions :
réconcilier la France

Michel Badré et Dominique Gillier

020-06

MARS 2019

LES AVIS DU CESE



Pour une politique de souveraineté
européenne du numérique

Benoît Thieulin

020-07

MARS 2019

LES AVIS DU CESE



L'affichage environnemental,
levier pour la mise en œuvre
de l'économie circulaire

Philippe Dutruc

020-08

MARS 2019

Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

www.lecese.fr

Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15^e,
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental.
N° 411190009-000319 - Dépôt légal : mars 2019

Crédit photo : Edition CESE/iStock



PEFC 10-31-2190 / Certifié PEFC



IMPRIM'VERT®